

Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudomány Kar  
Doktori Iskola

DOKTORI ÉRTEKEZÉS

**MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS  
MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN**

Konzulens: Gyulavári Tamás

Írta: Kártyás Gábor

*Budapest  
2011*

# Tartalomjegyzék

<b>Rövidítések jegyzéke .....</b>	<b>6</b>
<b>Bevezetés .....</b>	<b>7</b>
<b>I. RÉSZ .....</b>	<b>10</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés fogalma, története és munkaerő-piaci szerepe .....</b>	<b>10</b>
<b>I. fejezet .....</b>	<b>10</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés fogalma, helye a XXI. század munkajogában .....</b>	<b>10</b>
1. A munkavégzés változatossá váló jogi keretei .....	11
2. A munkaerő-kölcsönzés fogalma .....	13
3. Terminológiai kérdések .....	15
<b>II. fejezet .....</b>	<b>19</b>
<b>Történeti áttekintés .....</b>	<b>19</b>
1. A munkaerő-kölcsönzés megjelenése: a tilalomtól a támogatásig .....	19
1.1. Az állami monopólium időszaka .....	19
1.2. A tilalom fellazítására tett kísérletek, a munkaerő-kölcsönzés megjelenése .....	20
1.3. A munkaerő-kölcsönzés, mint munkaerő-piaci eszköz .....	21
2. A munkaerő-kölcsönzés története a közösségi jogban .....	24
2.1. A szabályozási igénytől az első kísérletig .....	25
2.2. Új koncepció az új munkaerő-piaci helyzetben: a kilencvenes évek .....	26
2.3. Európai szociális párbeszéd a munkaerő-kölcsönzésről .....	27
2.4. Kompromisszumok 27 tagállam között, a 2008/104/EK irányelv elfogadása .....	29
2.5. Az irányelv értékelése .....	31
3. A munkaerő-kölcsönzés hazai története .....	33
3.1. A munkaerő-kölcsönzés a gyakorlatban 2001 előtt .....	33
3.2. A munkaerő-kölcsönzés 2001-es szabályai .....	35
3.3. A munkaerő-kölcsönzés bevezetése a non-profit szférába .....	38
3.4. A szabályozás felülvizsgálata, a két érdemi módosítás .....	39
3.5. A munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálata az EU irányelv átvétele előtt .....	42
<b>III. fejezet .....</b>	<b>45</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepe .....</b>	<b>45</b>
1. A mobilitás elvi lehetőségei és kutatásuk nehézségei .....	45
2. A kölcsön-munka körülményei .....	47
2.1. A munkaerő-kölcsönzés választásának kényszerűsége .....	49
2.2. Nem tartós megoldás, csak egy lépcső „felfelé” .....	51
3. A tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyei .....	52
4. Empirikus kutatások, változatos eredménnyel .....	54
4.1. Empirikus vizsgálatok Magyarországon .....	57
5. Egy megalapozatlan dogma .....	58
<b>II. RÉSZ .....</b>	<b>60</b>
<b>Munkaerő-kölcsönzés a közösségi jogban .....</b>	<b>60</b>
<b>I. fejezet .....</b>	<b>60</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának kihívásai a 91/383/EGK irányelv tükrében .....</b>	<b>60</b>
1. Az irányelv koncepciója és az idő próbája .....	61
2. Egyenlő bánásmód a munkavédelemben: nem elég a formális egyenlőség .....	63
3. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák .....	65
4. Az irányelv értékelése, tanulságok a jövőre .....	67
<b>II. fejezet .....</b>	<b>69</b>

<b>A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés szabályozása.....</b>	<b>69</b>
1. A munkaerő-kölcsönzés és a munkaerő szabad áramlása.....	69
2. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás.....	72
2.1. A másodlagos jog.....	72
2.1.1. A kiküldetési irányelv.....	72
2.1.2. A szolgáltatási irányelv.....	74
2.1.3. A kölcsönzési irányelv.....	75
2.2. Az elsődleges jog és értelmezése.....	75
2.2.1. A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül.....	76
2.2.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás korlátozása.....	76
2.2.2.1. Az egyenlő bánásmód követelménye.....	77
2.2.2.2. A szükségesség követelménye, a korlátozást igazoló közérdek.....	78
2.2.2.3. A tényleges előny követelménye.....	81
2.2.2.4. Az arányosság követelménye.....	83
3. Összegzés: két alapszabadság metszéspontjában.....	84
<b>III. fejezet.....</b>	<b>86</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv.....</b>	<b>86</b>
1. Az irányelv célja, hatálya.....	86
2. Fogalom-meghatározások.....	89
3. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata.....	91
4. Az egyenlő bánásmód elve.....	94
4.1. Előzmények: az EB az egyenlő bér elvéről (a 141. cikk).....	94
4.1.1. A Lawrence és Allonby esetek.....	94
4.1.2. Egyenlő értékű munkáért egyenlőtlen bér.....	96
4.2. Kölcsönzés és egyenlő bánásmód az irányelv vitájában.....	98
4.2.1. Van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után?.....	98
4.2.2. Az összehasonlítható munkavállaló meghatározása.....	99
4.2.3. Az egyenlő bér elvének hatása a béralkura.....	103
4.3. Egyenlő bánásmód az irányelv szerint.....	103
4.3.1. Az egyenlő bánásmód követelményének tárgyi terjedelme.....	104
4.3.2. Kivételek az egyenlő bánásmód alól.....	107
4.3.3. Összegzés: a kivétel fontosabb a főszabálynál.....	109
5. A kölcsön-munka minőségének javítását szolgáló rendelkezések.....	110
6. A kölcsönzött munkavállalók képviselője.....	112
7. Összegzés.....	113
<b>III. Rész.....</b>	<b>114</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályozása.....</b>	<b>114</b>
<b>I. fejezet.....</b>	<b>114</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezete.....</b>	<b>114</b>
1. A munkaerő-kölcsönzés helye a többbalányú kötelmek között.....	114
1.1. Jogviszonyok a több érdekállású kötelmekben.....	117
1.2. A harmadik személy javára kötött szerződés.....	118
1.3. Összegzés.....	120
2. A jogintézmény polgári jogi és munkajogi jellege.....	120
3. A kivétel: a háromoldalú jelleg tagadása az Egyesült Királyságban.....	121
<b>II. fejezet.....</b>	<b>125</b>
<b>Elhatárolási kérdések: a harmadik fél a kétoldalú munkaviszonyban.....</b>	<b>125</b>
1. A munkáltatói szerepkör megoszlása.....	125
2. Két jogalany a munkavállalói pozícióban.....	129
3. Háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatások.....	130
4. Elhatárolási kérdések a magyar munkajogban.....	132
4.1. A munkáltatói pozíció megoszlása a magyar munkajogban.....	134
4.2. Az iskolaszövetkezeti munka és legújabb fejleményei.....	138
5. Összefoglalás: a munkáltatói pozíció oldódása.....	143

<b>III. fejezet.....</b>	<b>145</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzés alanyai.....</b>	<b>145</b>
1. A kölcsönbeadó .....	145
1.1. Kölcsönbeadók a magyar jog szerint .....	149
1.1.1. A kölcsönbeadó szervezeti formája .....	149
1.1.2. A belföldi székhely követelménye .....	150
1.1.3. A kölcsönbeadók nyilvántartásba vétele .....	152
1.1.4. A kölcsönbeadók hatósági ellenőrzése.....	154
2. A kölcsönzött munkavállaló .....	155
2.1. Kölcsönzött munkavállalók a magyar jog szerint .....	157
3. A kölcsönvevő .....	159
3.1. Kölcsönvevő a magyar jogban .....	162
3.1.1. A jogharmonizáció és a kikölcsönzések ideiglenessége .....	165
3.1.2. A kölcsön-munkaerő igénybevételére vonatkozó hatályos korlátozások .....	167
<b>IV. fejezet .....</b>	<b>171</b>
<b>A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony .....</b>	<b>171</b>
1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya .....	171
2. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalma .....	174
3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya a magyar jogban .....	174
3.1. A megállapodás tartalmi elemei.....	176
<b>V. fejezet.....</b>	<b>180</b>
<b>A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása .....</b>	<b>180</b>
1. A munkáltatói pozíció meghatározása .....	180
2. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztásának technikái.....	183
3. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása a magyar munkajogban .....	185
3.1. A kölcsönbeadó, mint munkáltató .....	186
3.2. A kölcsönvevő önálló munkáltatói jogai és kötelezettségei.....	189
3.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő is munkáltatónak minősül .....	192
3.4. A kölcsönvevő mögöttes felelőssége .....	194
3.5. A felek egyetemleges felelőssége .....	198
3.6. Összegzés.....	199
<b>VI. fejezet .....</b>	<b>200</b>
<b>A kölcsönzött munkavállaló viszonya a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz.....</b>	<b>200</b>
1. A háromoldalú munkaviszony dogmatikája .....	200
2. A jogviszony tartalma a magyar jog alapján.....	203
2.1. A kölcsönzött munkavállaló kártérítési felelőssége .....	206
2.2. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga .....	208
2.2.1. Az egyenlő bér elve a magyar jogban, különös tekintettel a különböző munkáltatók munkavállalói közötti összehasonlításra.....	208
2.2.2. A korlátozott egyenlő bér elve .....	210
2.2.3. A korlátozott egyenlő bér elvének alkotmányossági vizsgálata .....	213
2.2.4. Az egyenlő bér várható szabályozása az irányelv átvétele után .....	215
<b>VII. fejezet .....</b>	<b>219</b>
<b>A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése .....</b>	<b>219</b>
1. A kikölcsönzés megszűnése, megszüntetése .....	219
1.1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés megszűnése és megszüntetése.....	219
1.2. A kikölcsönzés megszűnése a jogviszony fennmaradása mellett.....	220
1.3. A kikölcsönzés és a munkaviszony megszűnésének összefüggései .....	222
2. Munkáltatói jogok és kötelezettségek a munkaviszony megszüntetése körében .....	224
3. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési rendszerének karaktere a magyar szabályozás alapján.....	225
4. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése a magyar jogban .....	227
4.1. Az Mt. általános szabályai szerinti megszűnési okok .....	228
4.2. Speciális megszűnési okok az Mt.-ben .....	229
4.3. Megszűnési esetek a bírói gyakorlat alapján.....	230

5. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése a magyar jogban .....	231
5.1. A kizárt általános szabályok .....	231
5.2. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetési jogcímei .....	234
5.2.1. Az általános szabályok szerinti megszüntetési jogcímei .....	234
5.2.2. A felmondás .....	234
5.2.2.1. A felmondás indokolása .....	236
5.2.2.2. Felmondás kikölcsönzés hiányában: a 30 napos szabály .....	237
5.2.3. Az azonnali hatályú felmondás .....	239
5.2.3.1. Az azonnali hatályú felmondás indokolása .....	240
5.3. Eljárás a munkaviszony végén, a munkavállalót a megillető járandóságok .....	242
5.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése .....	244
5.5. A megszűnési és megszüntetési szabályok felülvizsgálatához javasolt szempontok .....	245
<b>VIII. fejezet .....</b>	<b>247</b>
<b>A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai .....</b>	<b>247</b>
1. A kollektív munkajogi védelem szükségessége .....	247
2. A szakszervezeti szervezkedés szabadsága és a munkaerő-kölcsönzés .....	250
2.1. Lehetséges szakszervezeti pozíciók .....	250
2.2. A szakszervezeti szervezkedés jogi akadályai .....	252
2.3. A szakszervezet jogai az Mt. alapján .....	253
2.3.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok .....	254
2.3.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok .....	254
2.3.3. A képviselőlet igénylő szakszervezeti jogok .....	256
2.3.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok .....	257
3. A kollektív alku joga .....	258
3.1. Kollektív szerződés nemzeti szinten .....	259
3.2. Ágazati kollektív szerződések .....	260
3.2.1. Ágazati kollektív szerződések – más ágazatokból .....	262
3.3. Helyi szintű kollektív szerződések .....	264
3.4. Kollektív szerződések a magyar jogban .....	265
3.4.1. Ágazati kollektív szerződések .....	266
3.4.2. Helyi szintű kollektív szerződések .....	269
4. A munkavállalói részvétel .....	271
4.1. Munkavállalói részvétel a magyar szabályozás szerint .....	272
5. Kétszeres alárendeltség – kollektív védelem nélkül .....	274
<b>Összegzés .....</b>	<b>276</b>
<b>Tartalmi összefoglaló .....</b>	<b>312</b>
<b>English summary .....</b>	<b>314</b>
<b>Irodalomjegyzék .....</b>	<b>316</b>
<b>1. sz. függelék .....</b>	<b>334</b>
<b>Az Európai Bíróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga .....</b>	<b>334</b>
<b>2. sz. függelék .....</b>	<b>336</b>
<b>A Legfelsőbb Bíróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga .....</b>	<b>336</b>

## Rövidítések jegyzéke

### *Szervezetek*

AB	Alkotmánybíróság
EB	Európai Bíróság
ETUC	Európai Szakszervezeti Szövetség (European Trade Union Confederation)
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization)
LB	Legfelsőbb Bíróság

### *Közösségi joganyagok*

Szerződés	Az Európai Közösséget létrehozó szerződés
EMSz.	Az Európai Unió működéséről szóló szerződés

### *Magyar jogszabályok*

Art.	2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről
Btk.	1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről
Ebktv.	2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
Flt.	1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség ellátásáról
Gt.	2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról
Ket.	2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól
Kjt.	1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
Krend.	118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaalközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről
Ktv.	1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról
Met.	1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
Mt.	1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
Mvt.	1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
Ptk.	1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
Tbj.	1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről

## Bevezetés

A munkaerő-kölcsönzéssel 2006 tavaszán kezdtem el foglalkozni. Későbbi konzulensem, Gyulavári Tamás javasolta, hogy ha be kívánok kapcsolódni a phd programba, úgy ez a téma bőven tartogat annyi megválaszolatlan kérdést, amennyi kitölt egy doktori értekezést. Ötlete kiválóan bizonyult. Már a téma megismerésére szánt első hónapok visszaigazolták, hogy a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi és hazai szabályozásának vizsgálata mennyire aktuális és izgalmas kihívás. Ebben a dolgozatban – összegezve öt év eredményeit – ennek a kihívásnak igyekszem eleget tenni.

A kutatás éveit aligha mondanám, hogy a munkaerő-kölcsönzés gyakorlati oldalával is megismerkedni. Több munkaerő-kölcsönbeadó céggel kerültem jó kapcsolatba, segítségükkel betekintheztem a jogintézmény mindennapi gyakorlatába. Különös szerencsémnek tartom, hogy immár 3 éve együtt dolgozhatok egy kimondottan a kölcsönzött munkavállalók érdekvédelmére alakult szakszervezettel. A közös munka számos jogi rendelkezés gyakorlati hatásait és mellékhatásait világította meg számomra, és rendkívül értékes – habár olykor lehangoló – tapasztalatokkal szolgált a munkaerő-kölcsönzés kollektív munkajogi oldaláról.

2009. május 1-jétől egy évig az azóta atomjaira bomlasztott Szociális és Munkaügyi Minisztérium Jogi Főosztályán dolgoztam, amely abban az időben a munkajogi jogalkotás egyik központja volt. Kutatásom szempontjából rendkívül szerencsés volt közszolgálatban töltött évem időzítése: éppen ekkor vált aktuálissá a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvételi munkálatainak megkezdése. Horváth István főosztályvezető úr engem bízott meg a feladat elkezdésével. Az általam elkészített koncepciótervet az Országos Érdekegyeztető Tanács Munkajogi Bizottsága is tárgyalta, bár az országos választások előtt, illetve után a téma lekerült a napirendről. Horváth Istvánnak köszönhetem azt is, hogy Brüsszelben a Minisztérium képviselőjeként részt vehettem a kölcsönzési irányelv átültetését elősegítő szakértői munkacsoport ülésein. Brüsszeli kiküldetéseim értékes tanulmányutakká váltak számomra. Nem egyszer jelentett meglepő élményt, mennyire különböző értelmezésekkel áll elő a Bizottság, illetve az egyes tagállamok – köztük éppen Magyarország – az irányelv egy-egy cikke kapcsán. Különösen érdekes volt, hogy az üléseken meghívottként gyakran részt vettek a kölcsönzési szektor európai szintű szociális partnerei, akik figyelmet érdemlő megjegyzésekkel, érvekkel gazdagították a munkacsoport vitáit. Ezekért a lehetőségekért nagyon hálás vagyok Horváth Istvánnak.

A dolgozatot három nagy tematikus egységre tagoltam. Az első részben a munkaerő-kölcsönzés környezetének bemutatása és egy terminológiai, történeti alapvetés után külön fejezetet szenteltem a jogintézmény foglalkoztatás-politikai szerepének. A munkaerő-kölcsönzés megítélése az elmúlt évtizedekben jelentősen változott: korlátozandó, visszaszorítandó jelenségből a foglalkoztatást rugalmasító eszközzé vált, amelynek fontos munkaerő-piaci szerepet is tulajdonítanak. Nem volt olyan részterülete kutatásomnak – legyen szó az egyenlő bér elve alkalmazásáról, a kikölcsönzések ideiglenességéről, vagy a határon átnyúló kölcsönzés korlátozásáról –, ahol ne ütköztem volna olyan érvekbe, ellenérvekbe, amelyek a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hatásából indultak ki. A témában publikált változatos tanulmányok, felmérések áttekintéséből azonban azt a következtetést kellett levonnom, hogy a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepét tudományosan alátámasztó – vagy éppen cáfoló – kutatás máig nem született. Ezért mind a közösségi jog, mind a nemzeti szintű szabályozás bemutatása előtt célul tűztam ki annak részletes vizsgálatát, mennyire vehetők készpénznek a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hasznosságára vonatkozó állítások.

A munkaerő-kölcsönzés hazánkban 2001-ben nyert jogi szabályozást, ám a közösségi jogalkotó már az 1980-as évek elején megkísérelte rendezni ezt az új foglalkoztatási formát.

Ezért a téma kutatásához nem mellőzhettem a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szempontú vizsgálatát, amely már az irányelv elfogadása előtt is hasznos iránymutatásokkal szolgált a nemzeti szintű jogalkotók számára. Az európai integráció mellett amúgy sem korlátozható egy olyan intézmény vizsgálata nemzeti keretek közé, amely egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad áramlásának elvét. A munkaerő-kölcsönzés határon átnyúló dimenziójának elemzéséhez rendkívül fontos támpont volt az EB esetjoga. Doktoranduszi képzésem éveit alatti került elfogadásra a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv, amelynek átvételi határideje a dolgozat lezárása után kb. egy évvel jár majd le. Ezért az irányelv elemzésénél az előzmények részletes áttekintését és az elfogadott szöveg értelmezését végezhettem el. Arra viszont csak pár évek múlva adhatunk választ, milyen befolyást gyakorolt az irányelv a nemzeti szintű szabályozásra.

A dolgozat legterjedelmesebb tematikus egysége a nemzeti szintű szabályozást bemutató III. rész. Az egyes fejezetek a munkaerő-kölcsönzés legfontosabb kérdéseit, jellegzetességeit elkülönítve tárgyalják, a következő felépítésben. Először az adott témával kapcsolatos elméleti, elvi megfontolásokat foglalom össze, kitérve más tagállamok szabályozási megoldásaira. E körben utalni kell arra a problémára, hogy a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvétele éppen most indukál újabb változásokat, reformokat a kölcsönzés nemzeti szintű szabályozásában, szerte Európában. Ezért nem vállalkozhatok arra, hogy az éppen forrásban lévő tagállami szabályokat részletesen és aktuális állapotukban mutassam be. Ehelyett olyan mintákat, modelleket emelek ki más tagállamok szabályozásából, amelyek példaként szolgálhatnak a munkaerő-kölcsönzés jelentette munkajogi problémák kezelésére. Ezt követi a hazai szabályozás részletes elemzése, amelyet a jogalkotás számára – nem csak a kölcsönzési irányelv harmonizációjára tekintettel – megfogalmazott javaslatok zárnak.

A III. rész egyes fejezeteiben tehát a munkaerő-kölcsönzés, mint speciális munkaviszony jellegzetességeit vizsgálom. Választ keresek a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredő alapvető dogmatikai kérdésekre, mint a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti kapcsolat minősítése, a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása, vagy a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti polgári jogi jogviszony és a munkajog együttthatása. A szakirodalomban is gyakran felvetődő, legvitatottabb kérdések mellett azonban megkerülhetetlennek látszott két további téma részletes elemzése, amelyet eddig elkerülni látszott a tudományos érdeklődés. Az egyik ilyen terület a munkaviszony megszűnése és megszüntetése, amely a háromoldalú felépítésből fakadóan számos, a jogintézmény lényegére visszavezethető kérdést vet fel. Ráadásul ez a terület a legterjedelmesebben szabályozott a magyar munkajogban. Mégis – vagy éppen ezért – itt találjuk a legtöbb ellentmondást, a jogintézményt félreértő, felesleges rendelkezést. Kiemelten fontosnak tartom ezért a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési szabályainak felülvizsgálata kapcsán kifejtetteket. A másik méltatlanul elhanyagolt terület a kollektív munkajog. A kétoldalú munkaviszonyra felépített szabályrendszert a magyar jogalkotó – ahogy a legtöbb más nemzeti szabályozás – meg sem kísérelte összeegyeztetni a munkaerő-kölcsönzéssel. Okvetlenül szükségesnek tartottam annak bizonyítását, hogy ez a mulasztás nem tartható.

A munkaerő-kölcsönzés nemzetközi vonatkozásai és a más tagállami minták feltérképezéséhez – a világhálón elérhető források mellett – nélkülözhetetlen volt a trieri IAAEG intézet szakkönyvtárába tett tanulmányutam. A gazdag forrásanyag áttanulmányozása után is be kellett látnom, a kölcsönzés egyes kérdései – különösen a polgári jogi vonatkozásai – a nemzetközi szakirodalomban is szinte fehér foltok. Ez a probléma súlyosabban jelentkezett a magyar munkajog áttekintésénél. A 2001-ben bevezetett jogintézményt a hazai szakirodalom még nem dolgozta fel átfogóan. Bár már az ezredforduló óta jelentek meg tanulmányok a témában, és a publikációk száma az Mt. 2006-os módosítása, illetve az irányelv elfogadása után gyarapodott, a hazai munkajog művelői tudományos alapaosszággal mindeddig csak egy-egy részkérdéssel foglalkoztak. Így a hazai szabályozás olyan



sajátosságai is szinte érintetlenül maradtak, mint a tartós kikölcsönzések megengedettsége, a sajátos, korlátozott egyenlő bér elve, vagy a megszüntetési rendszer.

A munkaerő-kölcsönzés hatályos magyar szabályozására fordított kiemelt figyelem azzal a kockázattal jár, hogy egy-egy módosítással aktualitását veszti az adott részletszabály kapcsán kifejtettek. Am ezt a veszélyt két okból is vállalom. Egyrészt, az egyes szabályozási csomópontok ismertetését mindig a vonatkozó elméleti háttérrel, a jogi rendezéssel szemben támasztható elvi-elméleti igényekkel kezdem, és – a hatályos szabályok vizsgálatát követően – a javasolt továbblépés, a felülvizsgálat szempontjait is meghatározom. Az elméleti alapok rögzítése és a jövőendő szabályozás számára tett ajánlásaim álláspontom szerint a dolgozatban kifejtetteket a most még előre nem látható jogszabály változások esetére is időtállóvá teszik.

Másrészt – és talán ez a fontosabb –, megítélésem szerint ez idő szerint a hazai munkajog tudomány művelői a tételes jog alapos, tudományos igényű vizsgálatát nem hátríthatják át másra. A felgyorsult, sokszor ötletszerű, következetes irányvonal nélküli munkajogi jogalkotás alig foglalkozik a már hatályba léptetett szabályozás tüzetes átvizsgálásával, korrigálásával. Számos olyan ellentmondás feloldásával is adós, amelyekre a szakirodalom már évek óta, széles körben felhívta a figyelmet. A jogalkalmazókat illetően, amúgy is korlátozott jogfejlesztő szerepük csak hosszútávon oldhatja meg a hiányos, vagy nehezen értelmezhető szabályozásból eredő problémákat. A munkaerő-kölcsönzés tárgyában 10 év alatt az LB összesen 8 döntését tette közzé, részben azonos tárgyban, tömör indokolással. A csekély ügyszám oka abban is keresendő, hogy a kölcsönzött munkavállalók közül csak igen kevesen fordulnak jogsérelem esetén bírósághoz, vagy a munkaügyi hatósághoz, így a jogi szabályozás problémái a jogalkalmazók előtt rejtve maradnak. Végül, maguktól az érintettektől, a kölcsönzési szektor szociális partnereitől sem várható a tételes szabályozás fejlesztése. Egyrészt, számukra egy kevésbé sikerült előírás éppen kedvező is lehet, illetve az elméletileg leginkább alátámasztható rendelkezés ellen is komoly lobbist folytathatnak, ha az működésük szempontjából nem kívánatos. Másrészt, a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezettsége miatt nincs is érdemi szociális párbeszéd ebben a szektorban, illetve az ugyancsak egyoldalú. Minderre tekintettel dolgozatom kimondott célja, hogy a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának átfogó, részletes, objektív kritikáját adja.

Egy phd értekezés egyszerűs munká, ami nem jelenti azt, hogy ne kaptam volna sokaktól segítséget a dolgozat megírásához. Köszönettel tartozom feleségemnek, családomnak a támogatásért, és minden kollégámnak, barátomnak, akik a kutatás éve alatt észrevételeikkel, tanácsaikkal segítették munkámat. Külön ki kell emelnem konzulensem, Gyulavári Tamás mellett Bankó Zoltán, Horváth István, Lehoczkyné Kollonay Csilla, Petrovics Zoltán és Takács Gábor nevét, akik segítségét ezúton is köszönöm.

Budapest, 2011. január 26.

# **I. RÉSZ**

## **A munkaerő-kölcsönzés fogalma, története és munkaerő-piaci szerepe**

A munkaerő-kölcsönzés elemzésének bevezetéséül az első rész három témát tárgyal. Elsőként el kell helyeznünk a jogintézményt abban a környezetben, amely a munkajogot a XXI. században körülveszi. Ezt követően a munkaerő-kölcsönzés fogalmának tömör összegzése, és a terminológiai kérdések áttekintése következik. A második fejezetben a kölcsönzés történetét hármasságban mutatom be, külön kitérve a közösségi jogi és a hazai jogfejlődésre. Végül, témánk sajátossága, hogy szabályozása során ellenzői és támogatói egyaránt előszeretettel hivatkoznak a munkaerő-piacon játszott szerepére. Ezért nem tekinthetünk el a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai elemzésétől sem.

### **I. fejezet**

#### **A munkaerő-kölcsönzés fogalma, helye a XXI. század munkajogában**

Az elmúlt években számos tanulmány jelent meg a munkajogi szakirodalomban, amelyek a jogág válságáról, a munkajog klasszikus intézményrendszerének végnapjairól értekeztek.<sup>1</sup> Az elemzések szerint a munkajog olyan új környezetben találta magát a XX. század végére, amelyben már nem érvényesek eddigi kiindulópontjai, és ha nem reagál forradalmi újításokkal a változásokra, úgy menthetetlenül eltűnik.

A válság a szerzők szerint elsősorban abban jelentkezik, hogy egyre kevesebben vannak azok a munkát végzők, akik a klasszikus munkaviszony keretei között dolgoznak. Miközben a munkajog hatálya kezdetektől nem terjed ki minden munkavégzési fajtára, a munkát vállalkók olyan csoportjai jönnek létre, amelyek bár a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonló helyzetben vannak, mégsem részesülnek a munkajogi intézményrendszer védelmében. A Wim Kok, korábbi holland miniszterelnök elnöklétével felálló Európai Foglalkoztatási Munkacsoport jelentésében<sup>2</sup> a helyzetet a munkaerő-piac kétpólusúvá szakadásaként írta le, ahol az állandóan foglalkoztatott „belső munkaerő” egyre távolabb kerül a munkanélküliektől, a munkaerő-piacról visszavonultakat, valamint a bizonytalanul és nem hivatalosan alkalmazottakat tömörítő „külső munkaerőtől”. Míg a belső munkaerő számára továbbra is él a klasszikus munkaviszonyból származó biztonság, addig a külső munkaerő homályos terület, ahol a munkavállalói és szociális védelmi jogok jóval gyengébbek. A munkavállalók számára a munka világa egyre áttekinthetlenebbé válik, mivel egyre változatosabbak és a hagyományos munkaviszonyhoz képest egyre „szabálytalanabbak” a munkavégzés formái.<sup>3</sup> A munkaerő-kölcsönzés fogalmával való megismerkedés előtt tekintsük át, hol helyezhető el ez a jogintézmény a foglalkoztatási formák egyre színesedő palettáján.

<sup>1</sup> Lásd például: Blanpain 2008 p. 3–4.; Davidov–Langille 2006 p. 1.; Deakin 2006 p. 89.; Klare 2005 p. 16.

<sup>2</sup> *Employment Task Force*. A jelentés a „Munkahelyek, Munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában” címet viseli. Elemzi: Gyulavári 2010 p. 58.

Szövegét angol nyelven lásd: [http://europa.eu.int/employment\\_social/employment\\_strategy/task\\_en.htm](http://europa.eu.int/employment_social/employment_strategy/task_en.htm)

<sup>3</sup> Ladó–Virág 2004.

## 1. A munkavégzés változatossá váló jogi keretei

A XXI. századra a klasszikus munkavállaló<sup>4</sup> és a munkajog hatályán kívül álló önfoglalkoztató<sup>5</sup> között kialakulni látszik a munkát végzők egy olyan átmeneti csoportja, akik gazdaságilag kiszolgáltatottak, munkájukat alárendeltségben végzik, ám mivel nem állnak munkaviszonyban, mégsem kapják meg azt a jogi védelmet, amit a munkavállalók. Hasonlítanak az önfoglalkoztatókra annyiban, hogy általában szintén saját vállalkozást visznek, eszközeik a saját tulajdonukban állnak és munkájukat csak korlátozottan befolyásolják ügyfeleik utasításai. Ugyanakkor jövedelmük túlnyomórészt egyetlen ügyféltől, vagy megrendelőtől származik, ami gazdaságilag a munkavállalók helyzetéhez hasonlóan kiszolgáltatottá teszi őket. Így közel sincsenek abban az alkupozícióban, hogy szabadon alakíthassák a munkavégzésüket meghatározó szerződési feltételeket, azokat legtöbbször az ügyfél diktálja. Bár vállalkozóként lépnek fel, ritkán van saját alkalmazottjuk, a vállalkozásnak nincs számottevő tőkéje, üzleti eszközként csak a vállalkozó saját szakmai tudása, tapasztalata tartható számon.<sup>6</sup> A szakirodalomban erre a „köztes kategóriára” több elnevezés található, amelyek mindegyike az átmenetiségre utal.<sup>7</sup> Egyes szerzők arra is figyelmeztetnek, hogy ez a köztes csoport koránt sem egyéges, különböző alcsoportok is elkülöníthetők.<sup>8</sup> Egyesek inkább az önfoglalkoztatókhoz állnak közelebb, és lényegében kevesebb jogi garancia nélkül is elboldogulnak a munkaerő-piacon, mások viszont legalább annyira igényelnék a munkajog jelentette védelmet, mint a hagyományos munkaviszony munkavállalója.

A köztes kategória megjelenésével, szélesedésével párhuzamos jelenség, hogy sok munkavállaló ugyan munkaviszonyban dolgozik, de jogviszonya egy-két lényeges ismérvében eltér a munkaviszony klasszikus képétől.<sup>9</sup> Összefoglaló elnevezéssel ezeket a jogviszonyokat nevezzük atipikus munkaviszonynak.<sup>10</sup> Ez a fogalom egymástól nagyon eltérő jogviszonyokat

<sup>4</sup> Az önállóan, függő munkát végző munkavállaló a munkáltató utasításainak megfelelően, alárendeltségben dolgozik, magát és családját a munkája ellenértékéért kapott bérből tartja el. A termeléssel kapcsolatos döntéseket a munkáltató hozza, a felelősség és a gazdasági kockázatok őt terhelik, illetve őt illeti a profit. A munkavégzés teljes munkaidőben, a munkáltató eszközeivel történik, a munkáltató nagy, bürokratikus szervezetben. Ebben a jogviszonyban a munkavállaló a munkáltató alárendeltje lesz, köteles követni utasításait és a munkát az ő függőségében végezni. A konkrétan elvégzendő feladatokat – a munkaszerződés keretei között – a munkáltató jogosult meghatározni. A hagyományos munkaviszony alapvetően két független jogalany, a munkavállaló és a munkáltató szabad megállapodása, amely jogilag egyenlő felek között jön létre. Mivel azonban a munkáltató gazdasági ereje kedvezőtlen alkupozícióba kényszeríti a munkájának eladásából élő munkavállalót, a munkajog kötelező szabályaival segít helyreállítani a felek egyensúlyát (Kahn-Freund 1983 p. 18–19.; Klare 2005 p. 7., 15.) Ez a klasszikus munkajog alapvető funkciója (Freedland 2006 p. 17.).

<sup>5</sup> Az önálló, független munkát végzők körébe azokat soroljuk, akik saját üzletüket irányítják, több ügyfélnek, megrendelőnek dolgoznak, munkaeszközeiknek és az általuk használt infrastruktúrának maguk a tulajdonosai és maguk viselik tevékenységük gazdasági kockázatát, illetve maguknak termelnek profitot (Brodie 2005 p. 253–254.) Ezek a munkát végzők képesek önállóan fellépni a piaci forgalomban, és szabadon megállapodni megrendelőikkel az őket megillető jogokról és díjazásról. Azokat, akik gazdasági függetlenségük révén rendelkeznek az ehhez szükséges alkupozícióval (A. C. L. Davies 2004 p. 88.) továbbra sem szükséges a munkajog hatálya alá vonni, nem szorulnak rá a munkajogi védelemre.

<sup>6</sup> A köztes kategória részletes jellemzéséhez lásd: A. C. L. Davies 2004 p. 83., Davidov 2005 p. 62., Deakin 2005 p. 180., 191., a hazai szakirodalomban: Gyulavári 2010 p. 99–100.

<sup>7</sup> Pl. *semi independent workers, dependent self-employed, dependent contractors*.

<sup>8</sup> Lásd pl. Davidov 2002 p. 53–59.; Davies–Freedland 1999 p. 10., Gyulavári 2010 p. 51–52.

<sup>9</sup> Nem maga a jelenség új, hiszen atipikus munkaviszonyok korábban is léteztek. Ami újszerű, az e formák tömegessé válása (Bankó 2008 p. 23.; Davidov 2002 p. 12.).

<sup>10</sup> Érdemes itt utalni az atipikus foglalkoztatás és atipikus munkaviszony különbségére. Míg az előbbi kategóriába a munkavégzés munkajogon kívüli formái is beleértendők, addig az utóbbi gyűjtőfogalom csak a munkaviszony határain belüli egyes jogviszonyokat öleli fel (Hovánszki 2005.).

foglal egy kategóriába,<sup>11</sup> amelyek más-más mértékben térnek el a „tipikustól”,<sup>12</sup> és jellegük is különbözik. Bár ezek a foglalkoztatási formák szintén munkaviszonynak minősülnek, rugalmasabb foglalkoztatást tesznek lehetővé, hiszen a munkajogi szabályrendszer csak részben kell rájuk alkalmazni.<sup>13</sup> Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével így a klasszikus munkajog szabályainak hatálya a munkaviszonyban állók tekintetében is szűkül. Míg az önfoglalkoztatók teljesen kívül esnek a munkajog személyi hatályán, addig az atipikus munkaviszonyban állók esetében a kizártság csak részleges.<sup>14</sup>

Ugyanakkor az atipikus munkaviszonyok terjedése önmagában nem ellentétes a munkavállalók érdekeivel. Egyrészt így olyan álláskereső is munkához jutnak, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. Másrészt, nem minden munkavállaló számára megfelelő a tartós, teljes munkaidőre létesülő klasszikus munkaviszony, amely alapján a munkáltató által biztosított helyen kell dolgozni (pl. diákok, frissdiplomások, gyermeket nevelők, nyugdíjasok).<sup>15</sup>

Az új munkavégzési formák megjelenése az Európai Bizottság által 2006-ban kiadott „*A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*” című Zöld Könyv<sup>16</sup> szerint azzal indokolható, hogy a klasszikus munkaviszony kötétségei csökkentik a vállalkozások versenyképességét, így azok rugalmasabb, kevesebb költséget és kötétséget, ezáltal versenyelőnyt jelentő foglalkoztatási formák felé fordultak.<sup>17</sup> A Zöld Könyv ugyanakkor utal arra, hogy bár az atipikus munkaviszonyok sok esetben ugródeszkaként szolgálnak a tartós foglalkoztatáshoz, sokan évekig dolgoznak a hagyományos munkaviszonyon kívül.<sup>18</sup> Így nem részesülnek megfelelő szociális védelemben, ezáltal kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek. A folyamat eredményeként leegyszerűsítésnek tűnik az a tétel, hogy az önálló, függő munkavégzés kizárólag a hagyományos munkaviszonyban történne. A Zöld Könyv lényegében olyan jogalkotási lépéseket javasol, amelyek fellazítják a tipikus munkaviszony szigorú szabályozását, míg a korábbinál szélesebb körben növelik az ezen kívüli jogviszonyokban dolgozók munkajogi és szociális jogi védelmét.<sup>19</sup>

<sup>11</sup> A hazai szakirodalom megosztott abban a tekintetben, hogy az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül melyek sorolhatóak az atipikus munkaviszonyok körébe. Hovánszki Arnold pl. a nyugdíjas munkavállaló foglalkoztatását, vagy a készenléti jellegű munkavégzést is atipikus munkaviszonynak tekinti. Gyulavári Tamás a határozott idejű, a részmunkaidős, a távmunkára irányuló és a munkaerő-kölcsönzés céljára létrejött munkaviszonyt tekinti atipikusnak (Hovánszki 2005., Gyulavári 2006 p. 20.).

<sup>12</sup> Az elnevezés félrevezető lehet annyiban, hogy ezek az atipikus jelenségek egyes esetekben gyakrabban fordulnak elő, mint a tipikus helyzet (A. C. L. Davies 2004 p. 76.; Bankó 2001 p. 409–410.).

<sup>13</sup> A. C. L. Davies 2004 p. 75–76.

<sup>14</sup> Davidov–Langille 2006 p. 1–2.

<sup>15</sup> A. C. L. Davies 2004 p. 78.; Mangam 2000 p. 71–72. Az utóbbi szerző szerint az atipikus foglalkoztatás az ún. marginális munkavállalók (tartós munkanélküliek, migráns és illegális bevándorló munkavállalók, több állásúak, stb.) körében is elterjedt. A munkavállalói oldalon jelentkező előnyök elismerésére utal, hogy Barnard az európai munkajogról írt monográfiájában az atipikus munkaviszonyokat a „*Family Friendly Policies*” fejezetben tárgyalja. Lásd: Barnard 2006 p. 469.

<sup>16</sup> COM (2006) 708 final.

<sup>17</sup> Közgazdasági szempontból nézve, a munkáltató gyorsabban és kisebb költséggel tudja a munkavállalói létszámot a pillanatnyi szükségletekhez igazítani azzal, hogy a klasszikus munkaviszonyban álló munkavállalók mellett az átmeneti többlet-igényt egy atipikus jogviszonyokban foglalkoztatott állománnyal elégíti ki. A gyors döntéseket igénylő gazdasági versenyben ugyanis a munkáltatóknak mindent meg kell tenniük azért, hogy befektetéseiket a foglalkoztatás terén is rugalmassá tegyék (Szabó–Négyesi 2003 p. 54). Ezzel az üzletmenet mélypontjainak kockázatát a munkáltató áthárítja a munkavállalókra, amennyiben a gazdasági visszaesés az atipikus munkavállalók jogviszonyának megszüntetésével jár együtt.

<sup>18</sup> Gyakori jelenség, hogy a munkából élők a jól szervezett segélyrendszereken keresztül munkanélküliként nagyobb védelmet élveznek, mintha a munkaerő-piac periferiáján, atipikus munkaviszonyban dolgoznának. A Wim Kok Jelentés ide kapcsolódó jelszava: *make work pay* – azaz érje meg munkát vállalni.

<sup>19</sup> Gyulavári 2010 p. 60., 82–83.

A klasszikus munkaviszonyból való kiáramlás (a „munkajog hatálya alóli menekülés”<sup>20</sup>) lényege tehát az, hogy a munkáltatók azzal igyekeznek versenyelőnyt szerezni, hogy alkalmazottaikat nem a számos kötöttséggel, a munkavállalót védő garanciával és magas költserekkel, társadalombiztosítási járulékokkal járó munkaviszonyban foglalkoztatják, hanem más, olyan jogviszonyokban, amelyek ilyen terhekkel nem járnak. A munkajog hatálya alóli menekülés azért okoz problémát, mert a munkajogi védelem alól kikerülők nem feltétlenül olyan munkát végzők – sőt elsősorban nem olyanok –, akik ne szorulnának rá a munkajog jelentette védelemre. Tehát, a folyamat eredményeként olyanok is a munkajog hatályán kívül kerülnek, akiknek egyébként szüksége lenne ezekre a garanciákra. A munkajog új kihívása, hogy a hagyományos munkaviszonyon kívül foglalkoztatottakat is védelmi ernyője alá emelje.<sup>21</sup>

Összességében, a XXI. századra a munka világa egy kétszer kettes dimenzióban tagolódik szét. Egyrészt folyamatosan nő azoknak a munkát végzőknek a száma, akik ténylegesen a munkavállalókéhoz hasonló státuszban állnak, mégis más, kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre.<sup>22</sup> A széttagolódó munkaerő-piacon így a ténylegesen azonos munkát végzőkre is nagyon különböző jogi szabályozás vonatkozhat.

## 2. A munkaerő-kölcsönzés fogalma

A munkaerő-kölcsönzés megjelenése is ebben a folyamatba helyezhető. A hagyományos munkaviszony kötöttségei alóli kiút keresésének olyan formájáról van szó, ahol az alárendeltségben történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó klasszikus munkáltatói jogok elválnak a kötelezettségek egy részétől, amelyek egy másik felet terhelnek. Az alap gondolat tehát jól illeszkedik a „munkajog hatálya alóli menekülés” fent bemutatott folyamatához: egy másik munkáltató munkaerejének felhasználása munkaviszony nélkül.<sup>23</sup> Az alárendeltségben való munkáltatás e formájának elismerése hosszabb történeti fejlődés eredménye, amelyet a II. fejezetben részletesen bemutatok.

E speciális munkaviszony sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést.<sup>24</sup> Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó egy polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek, aki a kikölcsönzés ideje alatt minden, a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói jogot gyakorolhat a munkavállaló felett. A munkaerő-kölcsönzésen keresztül munkavégzés is munkaviszonyban történik tehát, ám azzal a sajátossággal, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, és az ehhez kapcsolódó jogok és kötelezettségek egyik része is őt illeti, illetve terheli, másik része viszont a ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevőhöz kerül, ahol a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi szerződés alapján, önállótlan

<sup>20</sup> Ez utóbbi kifejezés a német szakirodalomban terjedt el, lásd: Bankó 2008 p. 26.

<sup>21</sup> Klare 2005 p. 7. A szerző ezt a jelenséget nevezi a munkajogban „inclusion problem”-nek. Lásd még: Davidov 2002 p. 4.

<sup>22</sup> Más megfogalmazásban, a munkajog hatálya alóli „menekülés” egyrészt irányulhat a munkajogon kívülre, másrészt a kevesebb kötöttséggel járó, atipikus munkaviszonyok felé (Bankó 2008 p. 26.).

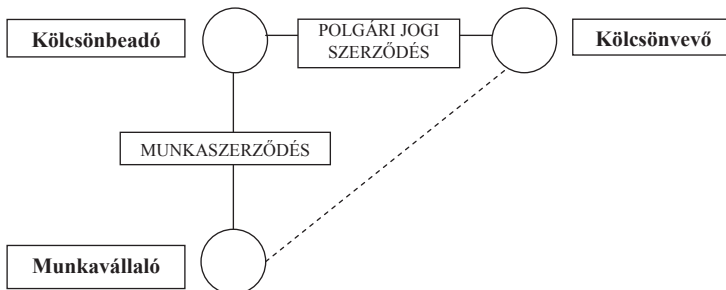
<sup>23</sup> Bankó 2008 p. 21–22.

<sup>24</sup> Nincs szó munkaerő-kölcsönzésről akkor, ha a munkát végző nem munkaviszonyban, hanem más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll. Ilyenkor ugyanis a munkaerőt átengedő fél nem szerez olyan munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, amelyeket a harmadik félnek át tudna adni, és amely egyébként a munkaerő-kölcsönzés lényegét jelenti.

munkavégzéssel teljesít a kölcsönzött munkavállaló. E felépítésből eredő alapvető kérdés – amelyet a dolgozat későbbi fejezetében részletesen elemzek –, hogy hogyan bonthatók meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között, illetve hogyan minősíthető a kölcsönvevő és a hozzá kikölcsönzött munkavállaló viszonya.

A felek kapcsolatrendszerét a következő ábra szemlélteti:

1. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés alanyainak kapcsolatrendszere (saját forrás).



A munkaerő-kölcsönzést, mint szolgáltatást a munkáltatók igényei hívták életre. A jogintézmény alapvetően három területen biztosít rugalmasságot.<sup>25</sup> Egyrészt, a munkavállalók felvétele tekintetében. Ha a megrendelések hirtelen megszorodnak, szezonális feladatok jelentkeznek, vagy ha egy alkalmazott valamilyen okból – pl. betegszabadság, vagy gyermekszülés miatt – kiesik a munkából, nincs idő a munkaerő hagyományos úton történő pótlására. Egy új munkavállaló munkába állítása ugyanis rendkívül időigényes. Az álláshirdetések feladása, a jelöltek kiválasztása, a sikeresnek bizonyult jelentkező beléptetése, a munkaszerződés megkötése hosszas folyamat. A jelzett esetekben a vállalkozás csak átmenetileg tart igényt az új munkaerőre, ami ismét a toborzási folyamat gyorsítását teszi szükségessé, és egyben előre jelzi a munkaviszony közeli felszámolásának költségeit is. Különösen igaz mindez, ha különleges szakértelemmel bíró személyt keres a munkáltató, rövid idejű megbízásra. A gyors reakciókat igénylő piaci verseny szereplői számára ennél rugalmasabb megoldásra van szükség. A kölcsönbeadó szolgáltatásának lényege, hogy rövid határidővel képes a kölcsönvevő által megjelölt létszámú, végzettségű, képzettségű munkavállalót biztosítani, éppen olyan időtartamra, amelyre a kölcsönvevő igényli.

Másrészt, egyszerűsödik a foglalkoztatással járó adminisztráció. Mivel a kölcsönzött munkavállaló munkáltatója a kölcsönbeadó, így ő folytatta le a kiválasztási eljárást, ő köti meg a munkaszerződést és a foglalkoztatással járó valamennyi adminisztratív kötelezettség (pl. bejelentés, közterhek megfizetése) is őt terheli. Munkaviszony hiányában a kölcsönzött munkavállalók nem számítanak bele a kölcsönvevő foglalkoztatotti létszámába, így rugalmas létszámgazdálkodást biztosít.

Végül, a kölcsönzéssel egyszerűbbé, olcsóbbá és jogi kockázatoktól mentessé válik a munkaerő leépítése. Ha letelik a kikölcsönzés időtartama, a kölcsön-munkavállaló egyszerűen visszatér a kölcsönbeadóhoz, ahol vagy kikölcsönzik máshová, vagy megszüntetik a

<sup>25</sup> A kölcsönvevő oldalán felmerülő előnyök összefoglalását lásd: általában: CIETT 2002 p. 27–38., Heywood–Siebert–Wei 2006 p. 5–9., McKay 2008 p. 297–298.; a foglalkoztatás rugalmassága szempontjából: Burgess–Connell 2004 p. 5–6.; alacsony munkanélküliségű munkaerő-piacokon: Ericcek–Houseman–Kalleberg 2003 p. 107–111.; humánpolitikai szempontból: Mitlacher 2005 p. 375–376.; a magyar piac vonatkozásában: Bóday 2009 p. 25–27.

munkaviszonyát, de a megszüntetéssel, kiléptetéssel kapcsolatban a kölcsönvevő oldalán semmilyen anyagi vagy adminisztratív teher nem merül fel. Amennyiben az eredetileg kikötött időtartam lejártá elötte válik szükségtelessé a kölcsön-munkavállaló, a kölcsönvevő vállalkozás a kikölcsönzési szerződés felmondásával szabadulhat a felesleges munkaerőtől: a munkaviszony megszüntetésének költségei tehát ekkor sem őt terhelik.<sup>26</sup> A rugalmasabb felvétel és elbocsátás lehetőségét nevezzük numerikus felxibilitásnak.<sup>27</sup>

A szakirodalomban olyan álláspont is megjelent, amely szerint a külső munkaerő igénybe vétele – így a munkaerő-kölcsönzés – nem csak a rugalmas létszámgazdálkodás, hanem a munkáltató tudásbázisának növelése, az új ötletek és a folyamatos innováció biztosítása szempontjából is nélkülözhetetlen lehet. Eszerint olyan dinamikus környezetben, ahol gyors a technológia változása, a termékek hamar elavulnak, a piaci versenyben állandó innovációra, új ötletekre van szükség.<sup>28</sup> Az ezt biztosító egyik külső forrás a munkaerő-kölcsönzés is lehet. Jóllehet, az elmélet képviselői szerint a külsterületeken alkalmazott külső munkaerő elsősorban a tanácsadó cégektől származik, míg a munkaerő-kölcsönzés inkább a „klasszikus” rugalmasításnak megfelelően, létszám-gazdálkodási, költségsökkentési célokat szolgál.<sup>29</sup> Ezt támasztják alá azok az empirikus adatok is, amelyek szerint a kölcsönzött munkavállalók túlnyomó többsége legfeljebb alacsony képzettséggel rendelkezik, és ennek megfelelő munkakörökben is foglalkoztatják őket.<sup>30</sup>

A munkavállaló szempontjából,<sup>31</sup> a munkaerő-kölcsönzés gyengébb munkajogi védelmet biztosít a tipikus munkaviszonyhoz képest. Előnye ugyanakkor, hogy nem a munkavállalónak kell gondoskodnia a folyamatos foglalkoztatásáról, hiszen ha egy megbízatás véget ér, az újabb kölcsönvevők felkutatása a kölcsönbeadó feladata. A kölcsönzés jelentette rugalmasság egyes munkavállalói csoportoknak kifejezetten vonzó lehet. A pályakezdők, friss diplomások szemében kedvező, hogy a kölcsönzésen keresztül széleskörű tapasztalatokat szerezhetnek („portfólió karrier”), miközben több kölcsönvevőnél végeznek munkát. A munkaerő-piacot ideiglenesen elhagyók (pl. terhes nők és kisgyermekes anyák), vagy a magasan képzett, professzionális munkavállalók számára az jelent előnyt, hogy tartós leköötöttség nélkül jutnak munkához, azaz lehetővé válik a munka és más életterületek jobb összehangolása. Másfelől, a nehéz munkaerő-piaci helyzetű, különösen az alacsonyan kvalifikált munkavállalók esetében a kölcsönzés sokszor az egyedüli lehetőség a munkához jutásra. A munkaerő-kölcsönzés egyik kiemelt jogpolitikai célja, hogy segítsen olyan álláskeresőket is munkához jutni, akiket egyébként a hagyományos munkaviszony keretei között nem, vagy csak ritkán foglalkoztatnának. A felsoroltak a szakirodalomban általánosan elfogadott előnyöknek tekinthetőek, ám arra a kérdésre, hogy mennyire igazolta őket vissza a gyakorlat, a III. fejezetben még visszatérünk.

### 3. Terminológiai kérdések

A munkaerő-kölcsönzésre – a többi atipikus munkaviszonyhoz képest komplexebb felépítése révén – nehéz olyan fogalmat alkotni, amely pontosan leírja a jogintézmény lényegét. A nemzetközi gyakorlatban bevett elnevezések általában csak egyik, vagy másik

<sup>26</sup> Szemléletes elnevezéssel az ILO a kölcsönvevő és a munkavállaló kapcsolatát „közvetített munkaviszonynak” (*mediated employment relationship*) írja le, utalva arra, hogy a kölcsönbeadó közbejöttével nem csak a felek egymásra találása, de elválása is egyszerűbbé válik (ILO 2009 p. 26.).

<sup>27</sup> Lásd pl. Davidov 2004 p. 3., A. C. L. Davies 2004 p. 79., Delsen 1995 p. 58.

<sup>28</sup> Nesheim 2002 p. 12. Norvég informatikai cégeknél a szerző ezt a hipotézist alátámasztó empirikus kutatást is végzett (Nesheim 2002 p. 15–16.).

<sup>29</sup> Nesheim–Kalleberg–Olsen 2005 p. 10–12.

<sup>30</sup> A statisztikai adatokat lásd: III. rész III. fejezet 2. és 3. pont.

<sup>31</sup> A munkavállalói oldal motivációinak összefoglalását lásd általában: Bankó 2001 p. 445.; CIETT 2002 p. 13–23.; magasan képzett munkavállalóknál: Kirkpatrick–Hoque 2006 p. 651–652., 659–661.

aspektusát ragadják meg, ez az egyoldalúság pedig olykor félrevezető lehet. Általánosságban elmondható, hogy a jogrendszerek – az egyértelműség kedvéért – jogszabályban rögzítik a munkaerő-kölcsönzés definícióját is. A megjelöléssel szembeni alapvető kíváncsiaként azt fogalmazhatjuk meg, hogy az híven fejezze ki a jogintézmény sajátosságait, elsősorban a hárompólusú felépítést, és a foglalkoztatás átmeneti jellegét.

A legelterjedtebb terminológia az angol szaknyelvből eredő *temporary agency work* kifejezés, amely egyszerre utal a foglalkoztatás ideiglenességére és arra, hogy a munkavégzés egy harmadik fél, a kölcsönbeadó ügynökség közbejöttével történik.<sup>32</sup> Az angol jogi terminológiában ugyanis az *agency* kifejezés képviselőt jelöl, olyan jogviszonyt, „ahol egy személyt (*agent*) egy másik (*principal*) arra vesz igénybe, hogy bizonyos feladatokat az ő nevében ellásson”.<sup>33</sup> A *temporary agency work* fogalom használata tehát helyeselhető, mivel jól megragadja e foglalkoztatási forma két sarkallatos pontját, a háromoldalú szerkezetet és az adott kölcsönvevőnél történő munkavégzés átmeneti jellegét.

A szakirodalomban gyakori azonban az előbbi jelzős szerkezet csupán egyik (*temporary work*), vagy másik elemét (*agency work*) használó megjelölés. A jogviszony háromoldalú jellegét emeli ki a német *Arbeitnehmerüberlassung* (munkavállaló átadás), vagy az *interim work*<sup>34</sup> elnevezés. Ezekben az esetekben kifogásolható, hogy nem egyértelmű a közvetítő szerepe, illetve hogy az interim work esetén a munkavégzés vajon munkaviszonyban történik-e.<sup>35</sup> Az *agency work* kifejezést is legfeljebb csak az általánosan használt terminológia rövidített alakjaként fogadhatjuk el. Hasonlóan félmegoldás, ha a terminológia csak az ideiglenességre utal.<sup>36</sup> A *temporary work* (*temporärer Arbeit*) megjelölés ugyanis rendkívül változatos jogviszonyokat ölel fel, lényegében bármit, ahol a munkavégzés ideiglenes vagy szezonális jellegű,<sup>37</sup> és nem jelenik meg külön a jogviszony háromoldalú szerkezetére való utalás. Miközben kezdetben a közösségi szintű jogalkotó is együtt tárgyalta volna ezeket az atipikus munkaviszonyokat, ma már egyértelmű, hogy – gyökeresen eltérő jellegűekre tekintettel – külön kezelendők. Így is megesik, hogy a szakirodalom, vagy a statisztika értelmezésénél nem egyértelmű, hogy a szerző mit ért a *temporary work* fogalma alatt.<sup>38</sup> Végül, e terminológiát azért sem fogadhatjuk el, mert tévesen arra utal, hogy a kölcsönzött munkavállaló határozott idejű munkaviszonyban áll, ami nem szükségszerű. Széles körben elfogadott ugyanis, hogy a kölcsönzés az egy kölcsönvevőnél való foglalkoztatás tekintetében jelent ideiglenességet, de a munkaviszony maga határozatlan ideig is fennállhat.<sup>39</sup> A sokszínű fogalomhasználat annak is köszönhető, hogy nem minden jogrendszer tekint a kölcsönzésre ideiglenes foglalkoztatásként, illetve a kölcsönzés mellett más háromoldalú munkajogi helyzeteket is ismerhet.

A jogintézményre a magyar szakirodalom kezdetektől a munkaerő-kölcsönzés kifejezést használta<sup>40</sup> – és ebben máig egységes –, illetve ez került be a jogszabályokba is. Ez a

<sup>32</sup> A szakirodalomban hasonló kifejezésként előfordul még az *agency temping*, ritkábban pedig a *temporary dispatch work* is.

<sup>33</sup> Kötz–Flessner 1997 p. 217–220.; Banakas 2007 p. 241.; Beale–Bishop–Furmsten 1985 p. 679–680.

<sup>34</sup> Például Belgiumban, Eeckhoutte 2004 p. 79.

<sup>35</sup> Lásd még az interim management-ről írtakat az elhatárolásoknál.

<sup>36</sup> Bankó 2009 p. 147–148.; Kiss 1999 p. 12–13.

<sup>37</sup> Blanpain 1993 p. 19.

<sup>38</sup> Jól példázza ezt, hogy a kimondottan a munkaerő-kölcsönzés kérdéseivel foglalkozó – e dolgozatban is többször hivatkozott –, Burgess és Connell szerkesztette *International perspectives on temporary agency work* című tanulmánykötetben a kanadai gyakorlatot feldolgozó fejezet szerzője a kölcsönzést az ideiglenes munkavégzés többi fajtájával együtt kezelve tárgyalja, *temporary employment* fogalom alatt (Cooke–Zeytinoglu 2004 p. 91–111.).

<sup>39</sup> Blanpain 1999 p. 27.

<sup>40</sup> Az első szakirodalmi feldolgozásokat-említéseket lásd pl.: Nacsa 1997 p. 65, Gyulavári–Kiss 1999 p. 41., Dudás 2000 p. 215., Bankó–Kiss 2000 p. 12–14.



megjelölés nem példa nélküli – Észak-Európában látunk rá példát<sup>41</sup> –, és az idegen nyelvű szakirodalomban is több helyen fellelhető a *hiring-out labour*, *labour-hire* vagy *leiharbeitt* kifejezés.<sup>42</sup> Az Egyesült Államokban az *employee leasing* a kölcsönzés kiszervezéssel határos esetére vonatkozik, amikor a kölcsönvevő egy egész szervezeti egységet kölcsönzött munkavállalókkal tölt fel.<sup>43</sup>

Álláspontom szerint a „kölcsönzésre” való utalás a fogalomban jól megragadja a jogintézmény háromoldalú jellegét, és utal arra is, hogy a munkaerő átengedésére nem véglegesen, illetve nem a teljes munkáltatói szerepkör tekintetében kerül sor. Román László ezzel a terminológiával szemben megjegyzi, hogy az több szempontból sem szerencsés: egyrészt tévesen a munkaerő áru jellegére utal, másrészt a két munkáltató közti kapcsolatot fejezi ki, amely viszont nem munkajogi alapú, illetve azt sem határozza meg, a kikölcsönzések alapja vajon utasítás, vagy a munkavállaló beleegyezése.<sup>44</sup> Osztom ezt az álláspontot annyiban, hogy a munkaerő-kölcsönzés kifejezés arra a helytelen következtetésre vezethet, hogy a jogintézmény polgári jogi gyökereit a kölcsön-ügyletekben kell keresni.<sup>45</sup> Mint arra a jogviszony szerkezetét elemző fejezetben még visszatérek, ez a megállapítás legfeljebb csak részben állja meg a helyét.

A kölcsönzésre való utalás azonban megítélésem szerint a munkavállaló szempontjából is híven tükrözi a jogintézmény lényegét. A munkaszerződés megkötésénél a munkavállaló kifejezetten „kölcsönadás” jellegű munkavégzésre, azaz arra vállal kötelezettséget, hogy mindig annál a kölcsönvevőnél fog dolgozni, ahová a kölcsönbeadó kikölcsönzi. Ez megválaszolja Román László azon kérdését is, hogy a kölcsönzésnél a munkavállaló vajon utasításos rendelés, vagy beleegyezése alapján kerül a fogadó munkáltatóhoz. Az egyes kikölcsönzések alapja ugyan a kölcsönbeadó egyoldalú utasítása, ám ennek a munkavállaló saját beleegyezésével veti alá magát, a munkaszerződés aláírásakor, az ott meghatározott keretek mellett. Végül, a munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgyának meghatározásánál kifejttem, hogy a kölcsönzésnél legalább annyira nem minősül árunak a munkaerő, mint a hagyományos munkaviszonyban.

Összességében tehát olyan terminológiát tarthatunk elfogadhatónak, amely kifejezi a jogintézmény háromoldalú jellegét, és a tényleges foglalkoztatónál (a kölcsönvevőnél) való munkavégzés ideiglenességét. Az angol *temporary agency work* kifejezés megfelel ennek a kívánalomnak. Más megközelítésből, de ugyanezt a két fogalmi elemet tömöríti a hazai munkaerő-kölcsönzés terminológia is, amelynek használatát ezért megfelelőnek tartom.<sup>46</sup> A munkaerő-kölcsönzés fogalma a fentiek alapján a következők szerint határozható meg: olyan atipikus munkaviszony, amelyben a munkavállaló a vele munkaszerződést kötő kölcsönbeadó által meghatározott harmadik félnél, a kölcsönvevőnél való teljesítésre kötelezett, akivel a kölcsönbeadó a munkaerő ideiglenes átengedéséről visszerthes polgári jogi szerződést köt, és

<sup>41</sup> Így Svédországban (Nyström 2004 p. 191.) és Finnországban is (Ahlberg–Bruun 2008 p. 46.).

<sup>42</sup> Egyes országokban a bemutatott kifejezéseket a kölcsönzés egy-egy fajtájának, típusának jellemzésére külön is használják. Például, Ausztráliában a *labour hire* a fizikai, a *temping* a szellemi munkakörbe történő kölcsönzésre használatos fogalom. Az egészségügyi ágazatban különösen virágzó kölcsönzés révén külön terminológia alakult ki a nővérek kölcsönzésére (*agency nursing*). Részletesen lásd: Campbell–Watson–Buchanan 2004 p. 129.

<sup>43</sup> Stone 2006 p. 255–256.

<sup>44</sup> Román 1996 p. 218.

<sup>45</sup> Kenderes György és Prugberger Tamás azért vitatja a kölcsönzés kifejezés használatát, mert a kölcsönbeadó nem ingyenesen, hanem díj ellenében bocsátja rendelkezésre a munkavállalókat, és ezért inkább bérlet tartalmú jogviszonynak minősíti a jogviszonyt (Kenderes–Prugberger 2010 p. 31.). Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés visszerthesége még nem kizárja ki a kölcsönzés terminológia használatát, hiszen az maga sem ingyenes jogügylet, szemben a haszonkölcsönnel. A használati kötelmekből való elhatárolásra a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti jogviszony vizsgálatánál még visszatérek.

<sup>46</sup> Hasonló álláspontot képvisel Kiss György is (Kiss 1999 p. 12.). A dolgozatban a munkaerő-kölcsönzés és –rövidítve, ahol az értelmezése egyértelmű – kölcsönzés kifejezéseket felváltva, szinonimaként használok.

aki a munkavállaló tényleges foglalkoztatásának ideje alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

## II. fejezet

### Történeti áttekintés

A munkaviszonyból eredő munkáltatói jogok és kötelezettségek másra való, visszerthes átruházásának gondolata a XX. század végéig idegen volt a munkajogban. Az ILO a szervezet alapját képező elvek között nevesítette, hogy a munka nem áru (*labour is not a commodity*), ezért annak ellenérték fejében való átadására, cseréjére nem kerülhetett sor.<sup>47</sup> A munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását elősegítő szolgáltatásokat is sokáig csak az állami munkaközvetítők végezhettek. Profitorientált magánvállalkozások csak a kilencvenes évek növekvő munkanélkülisége nyomán jutottak számottevő szerephez a munkaerő-piaci szolgáltatások területén. A munkaerő-kölcsönzés e tilalmak árnyékában fejlődött ki, a jogintézményre mutató igény csak a hatvanas-hetvenes évekre hozta magával – az akkor még meglehetősen bizalmatlan – jogi szabályozást.

A szabályozás történetének áttekintését annak bemutatásával kezdem, hogyan vált a munkaerő-kölcsönzés tiltott tevékenységből támogatott munkaerő-piaci eszközzé. A jogintézmény fejlődésének általános jellemzése után részletesen is bemutatom, hogyan alakult a kölcsönzés megítélése a közösségi jogban, illetve milyen szabályozási kísérletek előzték meg a 2008-ban elfogadott irányelvet. Végül, a munkaerő-kölcsönzés hazai történetét ismertetem, a jogi szabályozás bevezetését megelőző – lényegében illegális – gyakorlatról a közeljövőben várható változásokig.

#### 1. A munkaerő-kölcsönzés megjelenése: a tilalomtól a támogatásig

##### 1.1. Az állami monopólium időszaka

A munkaerő-kölcsönzés kezdeti története szorosan összefonódik a munkaerő-közvetítéssel. Az ILO vonatkozó egyezményei minden olyan vállalkozás működését tiltották, amelyek a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását segítették elő, haszonszerzési céllal. A díjat felszámoló munkaerő-közvetítő ügynökségekről szóló 1933. évi Egyezmény (34. sz.) még arra kötelezte az aláíró államokat, hogy a haszonszerzés reményében működtetett, díjat felszámoló munkaközvetítő irodákat az Egyezmény hatálybalépése utáni három év alatt szüntessék meg.<sup>48</sup> Az Egyezmény 1949-ben elfogadott módosítása valamivel liberálisabb szemléletet követett, amennyiben lehetővé tette, hogy a részes államok választásuk szerint megszüntessék az üzletszerűen működő munkaerő-közvetítőket, vagy működésüket szigorú szabályozásnak vessék alá. Az új követelmények szerint ilyen ügynökség csak hatósági felügyelet mellett, évente megújítható engedély alapján, hatóságilag megállapított díjak szerint működhetett.<sup>49</sup> A profitorientált vállalkozások háttérbe szorításával az ILO a munkaerő-közvetítést állami feladatként kezelte. A munkaerő-piaci szolgáltatásról szóló

<sup>47</sup> Lásd: az ILO célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos (Philadelphiai) Nyilatkozat I. cikk a) pont (az ILO Alapokmány függeléke).

<sup>48</sup> 34/1933. ILO Egyezmény 2. cikk (1) bek. E tilalom alól – az érintett munkaadók és munkavállalók szervezeteivel való konzultációt követően – az illetékes nemzeti hatóság csak nagyon szűk körben, olyan ügynökségek esetében engedhetett kivételt, melyek jogilag jól körülhatárolt, olyan munkavállalói csoportoknak nyújtanak szolgáltatást, melyek esetében a közvetítői tevékenység csak különleges feltételek mellett üzhető. Ilyen engedélyt nem lehetett kiadni az Egyezmény hatályba lépését követő 3 év után, illetve e kivételes státuszú ügynökségek is csak az illetékes hatóság felügyelete mellett, évente megújítható engedély alapján, hatóságilag megállapított díjak szerint működhetett. A hatósági felügyelet és árszabás a non-profit közvetítőkre is vonatkozott. Lásd 3–4. cikk.

<sup>49</sup> 96/1949. ILO Egyezmény 10. cikk.

1948. évi Egyezmény (88. sz.) alapján a részes államoknak kötelező ingyenes, nyilvános, helyi szinten is kiépített, a szociális partnerek képviselőinek bevonásával működtetett munkaerő-piaci szervezetet létrehozni és fenntartani.<sup>50</sup>

A szigorú szabályozás miatt a magán-munkaközvetítőkről szóló 1949. évi Egyezményt ratifikáló 42 tagállamban a magánvállalkozások gyakorlatilag kiszorultak a munkaerő-piaci szolgáltatások piacáról.<sup>51</sup> A részes államok kétharmada még a kilencvenes évek elején is az állami monopólium fenntartását és a magánszféra kizárását választotta az Egyezményben szereplő két lehetőség közül.<sup>52</sup>

### *1.2. A tilalom fellazítására tett kísérletek, a munkaerő-kölcsönzés megjelenése*

A munkaerő-kölcsönzés érdekes módon éppen a fenti ILO rezsim megkerülése révén terjedt el, illetve nyert háromoldalú jelleget. A munkáltatónak ugyanis szükségük volt a munkaerő felvételét rugalmasan biztosító megoldásokra, amelynek az állami munkaközvetítés nem tudott kielégítően eleget tenni, különösen sürgős, de átmeneti munkaerő-igények esetén. A munkaerőt kölcsönző szolgáltatás volt az a jogi kiskapu, amellyel a magán-munkaközvetítés tilalma megkerülhetővé vált.<sup>53</sup> Így a 60-as évekre több európai országban jogi elismerést nyert a munkaerő-kölcsönzés, de a szabályozás – egyelőre – ha nem is a joghézag teljes elzárása, de erős korlátozására irányult.

Az 1949-es Egyezmény hatálya kimondottan csak a munkavállaló és munkáltató között közvetítőként fellépő ügynökségre terjed ki.<sup>54</sup> Nem ilyen tevékenységről van szó akkor, ha a munkáltató a vele munkaviszonyban álló munkavállalót ideiglenesen engedi át munkavégzésre más vállalkozások számára, úgy, hogy a munkaviszonyt nem érinti, ha egy-egy kikölcsönzés véget ér.<sup>55</sup> Az 50-es és 60-as években több tagállam bírói gyakorlata arra az álláspontra helyezkedett, hogy ha a szolgáltatás igénybe vevéje nem köt munkaszerveződést a munkavállalóval, csak ideiglenesen foglalkoztatja őt, nem valószínű meg munkaerő-közvetítés, és nem vonatkoznak rá az Egyezményekben foglalt szigorú szabályok sem.<sup>56</sup> A kölcsönzési szolgáltatásra vonatkozó gyakorlati igényt jól mutatja, hogy Hollandiában a magán-munkaközvetítés tilalma mellett az ötvenes évekre már fejlett gyakorlata alakul ki a kölcsönzésnek. A korai elterjedésnek köszönhetően az 1965-ben bevezetett, első holland szabályozás még húsz év múlva is sok más európai állam számára szolgált mintául.<sup>57</sup> Olaszországban és Svédországban csak a kilencvenes évekre nyert jogi elismerést a kölcsönzés, miközben a szakirodalom mindkét országban már a XX. század első feléből is jelez gyakorlati tapasztalatokat.<sup>58</sup>

Az ILO 1965-ben – a svéd kormány indítványára – kísérletet tett a gyakorlat fellazulásának megállítására. A szervezet hivatalos állásfoglalásban rögzítette, hogy az Egyezmény rendelkezései a kölcsönbeadókra is irányadóak. Mint kifejtette, a munkaerő-piaci tevékenység

<sup>50</sup> 88/1948. ILO Egyezmény 1., 3., 4. cikk. Az Egyezményt 86 tagállam ratifikálta, köztük Magyarország is.

<sup>51</sup> Chilében máig a magán-munkaerőközvetítést tiltó 1933-as Egyezmény van hatályban.

<sup>52</sup> Servais 1997 p. 167.

<sup>53</sup> A munkaerő-kölcsönzés történeti előképének tekinthetjük azokat a tényállásokat is, amikor a csak átmeneti, ideiglenes jellegű szolgáltatást nyújtó munkavállalóval tartósan munkaviszonyban álló munkáltató mindig más megrendelőnek engedi át a munkavállaló munkaejét (lásd pl. az impresszáriók tevékenységét). Az ideiglenes jellegű foglalkoztatást egy munkáltatóval – vagy munkáltatók egy csoportjával – fennálló tartós munkaviszonnyal keretbe foglaló megoldással találkozhatunk a korai szállodaiiparban vagy a dokkmunkások esetében is (lásd pl. a dokkmunkásokra vonatkozó 1946-os brit szabályt: Kahn-Freund 1978 p. 85–86.).

<sup>54</sup> 96/1949. ILO Egyezmény 1. cikk (1) bek. a) pont.

<sup>55</sup> Blanpain 2004 p. 2.

<sup>56</sup> 1967-ben ilyen megállapítást tett a német Alkotmánybíróság (Vitols 2004 p. 379.), 1958-ban pedig az Amszterdami Bíróság (Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 228.)

<sup>57</sup> Shire–Jaarsveld 2008 p. 3.

<sup>58</sup> Colucci 2004 p. 156., Nyström 2001 p. 178–179.

természetét és nem jogi formáját kell elsősorban tekintetbe venni. Mivel pedig lényegében itt is közvetítési szolgáltatás valósul meg, az ILO a munkaerő-kölcsönzést is az Egyezmény hatálya alá rendelte.<sup>59</sup> Az ILO értelmezése szerint tehát az állami monopóliumot fenntartó államokban a munkaerő-kölcsönzést is csak azon, nemzeti jogszabályban meghatározott munkavállalói csoportok esetében végezhetett magánvállalkozás, amelyek esetében megfelelő közvetítés az állami közvetítők útján nem volt megoldható.<sup>60</sup>

Az ILO jogértelmezése ellenére a nyugat-európai országok egy része már az 1965-1977 közötti időszakban szabályozta a munkaerő-kölcsönzést. Az úttörőnek számító Hollandia (1965) után Dánia (1968), majd Franciaország, Németország (1972), Belgium (1976) és Norvégia (1977) következett.<sup>61</sup> A korai szabályozás azonban nem jelentett egyet a munkaerő-kölcsönzés támogatásával: a jogalkotónak – ezzel éppen ellentétesen – a legtöbb esetben az volt a célja, hogy korlátok közé szorítsa a terjedő új foglalkoztatási formát. A francia szabályozás már a közel két évtizede élő gyakorlatnak adott jogi kereteket, igen szigorú szabályokkal. A kölcsönzés megítélését jól mutatja, hogy a 80-as években a teljes tilalom is felmerült, de végül csak tovább szigorodtak az előírások.<sup>62</sup> Az első német törvény számos eszközzel igyekezett biztosítani, hogy a kölcsönzés ne eredményezze a munkavállalók kihasználását. Csak határozatlan idejű munkaviszonyban engedte a munkavállalók kölcsönzését, előírva ugyanakkor, hogy a munkaszerződésnek minimum 25%-kal hosszabb ideig kell fennállnia, mint az első kikölcsönzésnek, és a munkavállaló a kikölcsönzések között is jogosult munkabérre.<sup>63</sup>

Szintén a hetvenes évek elején láttak napvilágot a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó első szabályok az Egyesült Királyságban (1973) és Írországban (1971), azonban a többi európai országtól eltérő megközelítésben: a szabályozás nem a kölcsönzött munkavállaló munkafeltételeit rendezte, hanem a kölcsönzési tevékenység (szolgáltatás) szabályait fektette le. A liberális szemléletet mutatja, hogy az Egyesült Királyságban a munkaközvetítés és munkaerő-kölcsönzés soha nem volt tilos. A munkajogi szabályok hiánya csak a jogharmonizáció révén enyhült valamelyest, mivel egyes új törvények tág hatálya folytán azokat a kölcsönzöttekre is alkalmazni kellett.<sup>64</sup>

A munkaerő-kölcsönzéssel szembeni elutasító szemlélet a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozásáról szóló első, 1982-es tervezet<sup>65</sup> bevezetőjében is megjelenik. A Bizottság kimondottan ellenséges álláspontot foglalt el a kölcsönzéssel szemben, és szigorú szabályozását javasolta. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy már ez az első javaslat is tiltott volna minden olyan kikötést, amely korlátozta volna, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel hagyományos munkaviszonyt hozzon létre.<sup>66</sup> Ebben a rendelkezésben már megjelenik a gondolat, hogy a munkaerő-kölcsönzés a tartós foglalkoztatáshoz jutás egyik útja lehet.

### *1.3. A munkaerő-kölcsönzés, mint munkaerő-piaci eszköz*

A munkaerő-kölcsönzés megítélése a nyolcvanas és kilencvenes évek fordulójára változott meg. Ekkorra a munkaerő-piac minden szegmensét érintő munkanélküliséggel az állami munkaerő-közvetítők nem tudtak mit kezdeni, ami széleskörű elégedetlenséget eredményezett

<sup>59</sup> Servais 1997 p. 168.

<sup>60</sup> Lásd 96/1949. ILO Egyezmény 5. cikk.

<sup>61</sup> Arrowsmith 2006 p. 13–16.

<sup>62</sup> Vigneau 2001 p. 46–47., Michon-Ramaux 1993 p. 94–96.

<sup>63</sup> Antoni-Jahn 2006 p. 5.

<sup>64</sup> Conroy–Pierce 2002 p. 2., 7–8., Kountouros 2008 p. 59., 79.

<sup>65</sup> Proposal for a Council Directive concerning temporary work. COM (82) 155 final

<sup>66</sup> Lásd: COM (82) 155 final 5. cikk (4) bek.

e szervek működésével kapcsolatban.<sup>67</sup> A megváltozott helyzetet jól mutatja, hogy a kölcsönzésre vonatkozó második, 1990-es tervezetében<sup>68</sup> a Bizottság kimondottan üdvözlöi a munkaerő-kölcsönzést, mint hasznos munkaerő-piaci eszközt. A szabályozási koncepció ilyen „pálfordulása” mögött elsősorban az húzódik meg, hogy a kilencvenes évek elejére a legtöbb tagállam súlyos szociális gondokkal, egyre nagyobb munkanélküliséggel küzdött.<sup>69</sup> Ebben az új gazdasági-társadalmi környezetben már egészen más lett a foglalkoztatás bővítésének, rugalmasításának ígérétét hordozó munkaerő-kölcsönzés megítélése. Már itt meg kell jegyezni azonban, hogy a jogintézménynek tulajdonított munkaerő-piaci szerep máig nem nyert empirikus bizonyítást. Úgy tűnik, a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjedését inkább a munkáltatók rugalmasság iránti igénye motiválta, mint a munkanélküliség csökkentését visszaigazoló gyakorlati eredmények (részletesen lásd a III. fejezetben).

Hasonló szemléletváltás az ILO esetében is megfigyelhető. A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 81. ülészakán, 1994-ben elfogadott következtetések szerint a megfelelően működő magán-munkaerőközvetítő ügynökségek „minden bizonnyal hozzájárulhatnak a munkaerő-piac hatékony működéséhez”, – többek között – a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás közti híd kiépítésével, illetve a munkalehetőségekről szóló információforrások számának növelésével. A Konferencián egyben döntés született a 96. sz. Egyezmény felülvizsgálatáról is. Így született meg a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Egyezmény (181. sz.) és a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlás (188. sz.).<sup>70</sup>

Az új Egyezmény elsősorban abban különbözik elődjétől, hogy – jelentős részben a munkaerő-kölcsönzés terjedését látva – elismeri a magán-munkaerőközvetítők létjogosultságát és pozitív munkaerő-piaci szerepét.<sup>71</sup> Ennek megfelelően szabályozása jóval rugalmasabb és alapvetően csak keret-jellegű, amelyet az aláíró államnak saját jogalkotása útján kell kitöltenie tartalommal.<sup>72</sup> Az Egyezmény hatálya már kimondottan kiterjed a munkaerő-kölcsönzési tevékenységre is, illetve az Ajánlás szerint a kölcsönbeadók nem akadályozhatják meg, hogy alkalmazottjukat a kölcsönvevő vagy bármely más vállalkozás szerződtesse.<sup>73</sup> Ez az új megközelítés a munkaerő-kölcsönzésnek már fontos munkaerő-piaci szerepet szán: a munkanélküliség és a tartós foglalkoztatás közti átmenet biztosítását. Míg 25 országban továbbra is a korábbi, 96. sz. Egyezmény van hatályban, az ILO hivatalosan már az új, 181. sz. Egyezmény követését ajánlja a tagállamoknak, amelyet eddig 23 ország ratifikált.<sup>74</sup>

Összességében a munkaerő-kölcsönzés nemzetközi szabályozására az ILO egyezmények két okból sem elégségesek. Egyrészt, két igen eltérő szemléletű egyezmény érvényesül párhuzamosan (sőt, a Chilében hatályos 34. sz. egyezményt is figyelembe véve három), amely miatt egységes szabályozásról egyelőre nem lehet beszélni. Másrészt, a korszerűbb, 181. sz. Egyezmény is csak keret-jellegű, számos fontos kérdést érintetlenül hagy.<sup>75</sup> Ugyanakkor az egyezmények olyan fejlődési útvonalat rajzolnak ki, amely önmagában értékes iránymutatást ad a tagállamoknak.

<sup>67</sup> Nakayama–Samorodov 2004 p. 25.

<sup>68</sup> Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions. COM (90) 228 final. Részletesen lásd a következő pontban.

<sup>69</sup> Gyulavári 2001 p. 34.

<sup>70</sup> Az Egyezményt eddig 21 tagállam ratifikálta, köztük hazánk is.

<sup>71</sup> Phan 1999 p. 79–80.

<sup>72</sup> Lásd pl. az Egyezmény 3. cikkét, amely a tagállam választására bizza, hogy az ügynökségek működését engedélyezési eljáráshoz köti-e, és ha igen, milyen feltételekkel.

<sup>73</sup> 188/1997. ILO Ajánlás 15. pont.

<sup>74</sup> ILO 2009 p. 5. Magyarország a 181. sz. egyezményt a 2004. évi CX. törvénnyel hirdette ki.

<sup>75</sup> Így olyan területeken is rugalmasságot enged meg, ahol ezt a foglalkoztatás jellege nem indokolja (Czuglerné 2002 p. 137.).

A munkaerő-piaci szolgáltatások állami monopóliumának lebontásában nagy szerepe volt az EB két ítéletének is. A *Höfner és a Job Centre-ügyekben*<sup>76</sup> az EB versenyjogi szempontból vizsgálta az állami munkaerő-közvetítők tevékenységét. Megállapította, hogy a munkaerő-piaci közvetítést végző állami hatóságokra is alkalmazandó a Szerződés 82. cikke (EMSz. 103. cikk)<sup>77</sup>, amely tiltja, hogy egy vállalkozás erőfölényével visszaéljen. Jelen esetben az EB abban látta a visszaélészerű magatartást, hogy a rendkívül nagy és összetett munkaerő-piacon egyetlen szolgáltató nem tudja kielégíteni a piac összes igényét, működjön akármilyen hatékonyan is. Erre tekintettel ítéletében kimondta, hogy ellentétes a közösségi versenyjoggal, ha a közvetítési szolgáltatásokat egy tagállam kizárólag egy hatóságára bízta. A 86. cikk (EMSz. 106. cikk) szerint ugyanis a közzvállalkozások és az olyan vállalkozások esetében, amelyeknek a tagállamok különleges vagy kizárólagos jogokat biztosítanak, a tagállamok nem hozhatnak, és nem tarthatnak fenn a versenyjogi szabályokkal ellentétes intézkedéseket.<sup>78</sup>

A 80-as évek második felétől az európai országokban újabb szabályozási hullám indult el, és számos olyan nemzeti jogrendszer is bevezette a munkaerő-kölcsönzést, ahol ezt korábban kifejezetten tiltották. Ausztriában a szociális partnerek tárgyalásai készítették elő a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvényt. A jogszabály valójában a kölcsönzés tilalmát követelő szakszervezetek és a piac liberalizációjáért lobbizó kölcsönbeadók közötti kompromisszum, amely nélkülözhetetlen volt a szektor lassú elfogadtatásához.<sup>79</sup> Szintén a szociális partnerek készítették elő a belga szabályozás 1987-es átfogó felülvizsgálatát.<sup>80</sup> Svédországban az 1991-ben bevezetett igen szigorú előírások (maximum 4 hónapos kikölcsönzések, az ideiglenes munkaerő igényt bizonyítani kellett) már két évvel később – az 1992-es rekord méreteket öltő munkanélküliség hatására – hatályon kívül kerültek, mintegy előképeként a többi tagállamban az ezredfordulón jelentkező deregulációs hullámnak.<sup>81</sup> Olaszországban a kölcsönzés tilalmának eltörlését háromoldalú egyeztetések előzték meg, majd 1997-ben született meg az első törvény, meghatározva mikor, hol és milyen okokból vehető igénybe kölcsönzött munkaerő.<sup>82</sup> A szabályozás átfogó felülvizsgálatára 2003-ban került sor, a Bizottság irányelvtervezetére hivatkozással alapvetően liberalizálva a szabályokat. Az évtizedes múlt ellenére Olaszországban a kölcsönzést sokan a XXI. században is illegálisnak, kizsákmányolónak tekintik.<sup>83</sup>

Spanyolországban 1993-ig formálisan tilos volt a munkaerő-kölcsönzés, de már a nyolcvanas évekre olyan kiterjedt gyakorlata alakult ki, hogy arányaiban nem volt kevésbé fejlett a kölcsönzési piac, mint azokban az országokban, ahol ez már legális foglalkoztatási forma volt. Ehhez rugalmasabb bírói gyakorlatra volt szükség, amely a munkaerő-kölcsönzést nem tekintette a törvény által tiltott munkaerő átengedésnek. Míg a legtöbb tagállamban az ezredforduló környékén folyamatosan enyhültek a kölcsönzésre vonatkozó szabályok, a spanyol jogalkotó más utat járt be. Az 1993-as törvény a „minimális szabályozás technikáját” követve nagyon kevés speciális szabályt tartalmazott, így a kétoldalú munkaviszonyra irányadó általános rendelkezéseket kellett alkalmazni a munkaerő-kölcsönzésre is. Az ebből

<sup>76</sup> C-41/90. Klaus Höfner and Fritz Elser v Macrotron GmbH. [1991] ECR I-01979 és C-55/96. Job Centre coop. arl. [1997] ECR I-07119.

<sup>77</sup> A dolgozatban az Európai Közösséget Létrehozó Szerződésre való hivatkozásnál megadom az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés utáni számozást is. A korábbi számozásra csak akkor utalok, ha ez releváns (pl. korai bírósági döntéseknél).

<sup>78</sup> A Höfner-esetben az EB kimondottan csak a vezető menedzserek közvetítésével összefüggésben állapította meg az állami monopólium jogellenességét, de a Job Centre-ítélet valamennyi közvetítési szolgáltatásra kiterjedt, köztük a munkaerő-kölcsönzésre is (Traversa 1999 p. 107.).

<sup>79</sup> Wroblewski–Wallace 2002 p. 2–3.

<sup>80</sup> Eeckhoutte 2004 p. 96.

<sup>81</sup> Storrie 2002 p. 2., Nyström 2001 p. 173., Nyström 2004 p. 191–196.

<sup>82</sup> Biagi–Treu 1997.

<sup>83</sup> Zappala 2008 p. 104., Degiuli–Kollmeyer 2007 p. 503.

eredő ellentmondások és az erre építő rendkívül kizsákmányoló gyakorlat miatt 1999-ben a szabályok jelentősen szigorodtak, ám – a hagyományos munkaviszonyhoz viszonyítva – a kölcsönzés továbbra is rugalmas foglalkoztatási forma maradt.<sup>84</sup>

A piac liberalizációja és a fenti szemléletváltás miatt a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjedésnek indult. A kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban az 1990-es évek során az Európai Unió egyes országaiban megötszöröződött,<sup>85</sup> 1996–2006 között pedig – 19 európai ország adatait alapul véve – megduplázódott. Ugyanakkor jelentősége a teljes foglalkoztatásban még mindig csupán 1-2% körüli maradt.<sup>86</sup> 2001-ben Finnország és Görögország is bevezette a munkaerő-kölcsönzést, majd 2004-ig szinte valamennyi új tagállam is.<sup>87</sup> Mára a kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban – Bulgária, Ciprus, Észtország, Málta és Litvánia kivételével – mindenhol jogi szabályozást nyert.<sup>88</sup> 2005 után az irányelv elfogadásáig csak kisebb mértékben változtak a nemzeti szintű szabályok. E korrekciók nem vonhatóak egy általános tendencia alá: néhol a további deregulációt, másutt új garanciák bevezetését hozták.<sup>89</sup> A komolyabb felülvizsgálatok későbbre halasztását a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv elfogadásának közeledése is indokolta. 2008 kora nyaratól látható volt, hogy elhárulnak az akadályok a megegyezés elől, így a tagállamok szabályaik felülvizsgálatát már a jogharmonizáció keretében kívánták elvégezni.

A hosszas viták után elfogadott, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzést olyan, a rugalmasságot biztonsággal ötvöző munkaszervezési formának tekinti, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodóképességéhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztessék, ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentéséhez.<sup>90</sup> Hasonlóan támogató következtetést fogalmazott meg az ILO is 2009-es jelentésében, amelyben a 181. sz. egyezmény átvételének tapasztalatait összegezte.<sup>91</sup> A munkaerő-kölcsönzés megítélése körüli vita azonban még koránt sem zárult le, ami az irányelv kettős céljában is visszaköszön: egyaránt tűzi ki célul a kölcsönzött munkavállalók védelmének és a kölcsönzési szektor növekedésének, fejlődésének biztosítását.<sup>92</sup> Az irányelv elfogadása körüli vitákat elsősorban az okozta – és várhatóan az áttünetessel kapcsolatos dilemmákat is az fogja –, hogy ezt a két célt hogyan lehet összeegyeztetni.<sup>93</sup>

Összefoglalva, az ezredfordulóra egyértelművé vált a munkaerő-kölcsönzést elfogadó, támogató jogi környezet szerkezet Európában. A szabályozás részletkérdései körüli viták azonban közel sem tekinthetők lezártak, még olyan kulcskérdésekben sem, mint az egyenlő bánásmód elve, vagy a munkáltatói jogkör megosztása. Az irányelv átvételével 2011. december 5-ig egy újabb jogalkotási hullám indul el a tagállamokban, amelynek egyelőre csak néhány konkrét eredménye mutatkozik. Ahogy hazánkban, úgy az Európai Unió többi tagállamában is jelentős változások előtt áll a munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozása.

## 2. A munkaerő-kölcsönzés története a közösségi jogban

<sup>84</sup> Rodríguez-Royo 2004 p. 171–174., 189.

<sup>85</sup> Pl. Dánia, Olaszország, Spanyolország, Svédország (Storrie 2002 p. 27–30.).

<sup>86</sup> Ciett 2007 p. 27.

<sup>87</sup> Arrowsmith 2008 p. 10.

<sup>88</sup> Contreras 2007 p. 42.

<sup>89</sup> Arrowsmith 2008 p. 11–13.

<sup>90</sup> Lásd Irányelv Preambulum (8), (9), (11) bek.

<sup>91</sup> ILO 2009 p. 6.

<sup>92</sup> Irányelv 2. cikk

<sup>93</sup> Zappala 2003 p. 311.



A munkaerő-kölcsönzés nemzetközi szintű szabályozásában az ILO fontos iránymutató szerepet játszik, ám a 181. sz. Egyezmény normatartalma sem elégséges önmagában a jogintézmény érdemi szabályozásához. E hiányosságot is betöltendő, a nyolcvanas évek eleje óta történtek kísérletek a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozására. E folyamat négy szakaszra bontható. Az egyes szakaszok között markáns különbség mutatkozik az alkalmazott jogalkotási eljárás sajátosságai és a konkrét rendelkezések mögött meghúzódó jogalkotói koncepció szerint is. Mint látható lesz, a szabályozás története szorosan összefügg a közösségi szociális politika változásával, fejlődésével.

### *2.1. A szabályozási igénytől az első kísérletig*

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának igénye először 1974-ben merült fel, a Tanács 1974 és 1976 között megvalósítandó szociális akcióprogramjában. A dokumentum szerint a teljes és jobb foglalkoztatás érdekében a munkaerő-kölcsönző cégek tevékenységét is szabályozni kell, a visszaélések megakadályozására.<sup>94</sup> Érdemi intézkedésre azonban csak 1982-ben került sor, amikor a Bizottság először terjesztett elő tervezetet a munkaerő-kölcsönzés rendezésére. Ez a javaslat egy irányelvertervezet-csomag részeként jelent meg, amely kísérletet tett az atipikus munkaviszonyok átfogó szabályozására. A kölcsönzést az ideiglenes munkavégzésről szóló tervezet<sup>95</sup> érintette, amely együtt tárgyalta a munkaerő-kölcsönzést és a határozott idejű munkaviszonyt, mint a határozatlan idejű munkaviszonnyal szembeállított atipikus formákat.

Az előterjesztésből kitűnik, hogy a Bizottság a nyolcvanas évek elején még egészen más megközelítést követett a hagyományostól eltérő munkaviszonyokkal szemben, mint napjainkban. A tervezet bevezetőjében deklarált cél szerint a határozatlan idejű foglalkoztatást kell főszabálynak tekinteni, és garantálni kell, hogy az „aggasztó mértékben” terjedő ideiglenes munkaviszonyok ne jelenthessenek visszaélést, illetve csak gazdaságilag indokolt esetekben kerüljön sor alkalmazásukra.<sup>96</sup> E cél érdekében a Bizottság szigorú és részletes szabályozást javasolt mind a határozott idejű, mind a kölcsönzésre irányuló munkaviszony tekintetében. Így a munkáltatók csak meghatározott okokból, főszabályként legfeljebb három hónapra vehettek volna igénybe kölcsön-munkavállalókat, akiknek saját munkavállalóikkal egyenlő bért kellett volna fizetniük, miután igénybevételükről részletesen tájékoztatták a náluk működő szakszervezeteket. A javaslat szerint a kölcsönbeadó vállalkozások csak állami engedély birtokában és hatósági felügyelet mellett végezhetik tevékenységüket, határon átnyúló kölcsönzések esetén az érintett tagállamok hatóságainak szigorú, közös ellenőrzése alatt.

Az irányelvertervezet a munkaerő-kölcsönzésre kockázatos, visszaszorítandó jelenséggént tekintett, amely megfelelő korlátok és állami ellenőrzés nélkül széleskörű visszaélésekre ad lehetőséget. Különösen szembeötöl ez a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés szabályainál, ahol a javaslat az egyes nemzeti hatóságok együttműködését a büntügyi jogsegély intézményeire emlékeztető módon szabályozta volna. Ez az alapvetően idegenkedő hozzáállás megfelelt az állami munkaközvetítés egyeduralmát hirdető ILO álláspontnak.

<sup>94</sup> Lásd: Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme (OJ 1974 C13/1.).

<sup>95</sup> Proposal for a Council Directive concerning temporary work. COM (82) 155 final.

<sup>96</sup> Hasonló értékelést tartalmazott a Parlament 1981-ben közzétett egyik határozata, mely szerint a munkaerő-kölcsönzés rendkívül aggasztó jelenség, és szükséges távol tartani a munkáltatókat attól, hogy a kölcsönzést a foglalkoztatás szabályainak kijátszására használják. Lásd: Resolution of the European Parliament on employment and the adaption of working time (OJ 1981 C 260/54.).

Az elfogadáshoz szükséges egyhangú támogatást azonban – elsősorban a konzervatív brit kormány ellenállása miatt<sup>97</sup> – sem az 1982-es tervezet, sem annak 1984-es módosítása<sup>98</sup> nem kapta meg, így azok soha nem lettek jogszabállyá.<sup>99</sup>

## 2.2. Új koncepció az új munkaerő-piaci helyzetben: a kilencvenes évek

A munkaerő-kölcsönzés szabályozására a Bizottság másodszer 1990-ben tett kísérletet, bízva abban, hogy – az Egységes Európai Okmány elfogadása után – a minősített többségi szavazással már keresztülvihető lesz a tervezet. Ekkor egy három irányelvterveztől álló javaslat született, amelyek megközelítése több szempontból más volt a korábbi előterjesztéshez képest. Míg 1982-ben külön irányelvtervezet vonatkozott a részmunkaidős és az ideiglenes munkavégzésre (utóbbi alatt tehát a határozott idejű és a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt értve), addig 1990-ben a Bizottság nem jogviszony típusonként, hanem szabályozási tárgykörök szerint tagolta a szabályanyagot három külön irányelvbe.<sup>100</sup>

Az első javaslat<sup>101</sup> célja, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmódot a részmunkaidős, a határozott időre alkalmazott és a kölcsönzött munkavállalók, valamint a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű) munkaviszonyban foglalkoztatottak között. A második javaslat<sup>102</sup> az atipikus munkaviszonyok versenytorzító hatásának visszaszorítására irányult. A Bizottság abból indult ki, hogy mivel e foglalkoztatási formák szabályozása igen eltérő a tagállamokban, a vállalkozások azzal is tisztességtelen előnyhöz juthatnak, ha az általuk alkalmazott atipikus munkavállalókra nem kell alkalmazniuk azokat a garanciális rendelkezéseket, amelyeket más tagállambeli versenytársaiknak viszont igen.<sup>103</sup> A tervezet tehát tisztán gazdasági megközelítésű volt, amely nem a munkavállalók védelméből indult ki, hanem a munkaerőt egyszerűen egy termelési költségnek tekintette, amelynek eltérő jogi szabályozása nem eredményezhet tisztességtelen versenyt.<sup>104</sup> Jól mutatja ezt, hogy míg a 82-

<sup>97</sup> Bankó 2008 p. 87.

<sup>98</sup> Amended proposal for a Council Directive concerning the supply of workers by temporary employment businesses and fixed-duration contracts of employment. COM (84) 159 final. Az eredeti javaslatához képest a legfontosabb különbségek a következők. A módosított tervezet szigorúbban határozta meg a kölcsönzési tevékenység engedélyezésének feltételeit, ugyanakkor egyszerűsített a határon átnyúló kölcsönzés szabályain. Jelölősen változtak a kölcsönvevőre irányadó rendelkezések: a tervezet a munkaerő-kölcsönzés definíciójában kimondottan utalt a kölcsönvevő (bizonyos körű) munkáltatói felelősségére, a bér- és járulékfizetési kötelezettségekről fennálló felelősséget pedig mögöttesről egyetemlegesre szigorította. A kölcsön-munkaerő igénybevételének eseteit tágabban határozta volna meg. Az egyenlő bér elve 2008-as szabályai mögötti elgondolás jelentik meg abban a rendelkezésben, amely szerint nem csak a külön rögzített okokból lehetett kölcsönözni a határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállalót és azt, akire a nemzeti jog szerinti, általános megszűntetési szabályok irányadók. A kölcsönzött munkavállalók közül tehát már 1984-ben is kiemelt volna olyanokat, akik státuszukra tekintettel kevésbé igényelnek külön védelmet.

<sup>99</sup> Murray 1999 p. 271–272. Az előterjesztést a Bizottság 1990. június 29-én vonta vissza.

<sup>100</sup> A tervezet ezért joggal érte az a kritika, hogy egymástól teljesen eltérő sajátosságú és ezáltal más kockázatokat jelentő jogviszonyokat szabályozott volna egységesen (Murray 1999 p. 274.). E szabályozási megoldással kapcsolatos kétyelek a közösségi intézmények között a jogalkotási eljárásban is felmerültek. Lásd erről: Bercusson 1996 p. 462–463.

<sup>101</sup> Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions. COM (90) 228 final.

<sup>102</sup> Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to distortions of competition. COM (90) 228 final.

<sup>103</sup> Bankó 2008 p. 89.

<sup>104</sup> Zappala 2008B p. 159–160. Az már más kérdés, hogy nehéz következetesen megindokolni, hogy mely munkafeltételekben fennálló különbséget tekinthetjük a gazdasági verseny szempontjából serkentőnek, és melyeket torzítóknak. Erre tekintettel Blaupain szerint a tervezetek még egy sor munkafeltételt a tárgykörükbe vonhattak volna, persze csak az elsődleges jog adta keretek között, pl. felmondás, próbaidő, munkaidő szabályok (Blaupain 1993 p. 31–32., 42.). A munkaidő vonatkozásában azóta már történt jogharmonizáció a 93/104/EK irányelv révén.

es tervezet a kölcsön-munkavállaló egyenlő bérhez való jogát is garantálta, addig 1990-ben a Bizottság csak a szociális és társadalom-biztosítási ellátások egyenlőségét követelte volna meg. A harmadik javaslat<sup>105</sup> a határozott időre és a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának támogatására vonatkozott, és ez az egyetlen a három előterjesztés közül, amely végül jogszabállyá vált.<sup>106</sup> Az első javaslat továbbra is a Tanács egyhangú támogatását kívánta volna meg, míg a második tervezetet akár minősített többséggel is el lehetett volna fogadni. A tagállamok azonban olyan megosztottak voltak az atipikus munkaviszonyok szabályozása kérdésében, hogy még ezt a többséget sem sikerült a tervezetek mellé állítani.<sup>107</sup>

Az első két szabályozási kísérlet közötti legjelentősebb különbség az atipikus munkaviszonyok, így a munkaerő-kölcsönzés szerepének, jelentőségének megítélésben mutatkozik. A Bizottság 1982-ben aggódva jegyezte meg, hogy a kölcsönzés túlterjeszkedik a neki szánt marginális szerepen, és csupán egy mondattal utal arra, hogy az irányelv célja a munkáltatói működés rugalmasságának biztosítása is. Ehhez képest az első két 1990-es javaslat bevezetője úgy fogalmaz, hogy az új foglalkoztatási formák jelentős terjedése üdvözlendő folyamat, hiszen hozzájárulnak a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshez, továbbá megfelelnek egyes munkavállalók igényeinek, így „szükségességük nem vonható kétségbe”. Ennek megfelelően az 1990-es javaslatok közel sem tartalmaznak olyan szigorú, korlátozó-tiltó szabályokat, mint az 1982-es változat. Barnard megjegyzi, hogy az előterjesztésekben már semmi nincs, amely kétségbe vonná e foglalkoztatási formák szükségességét.<sup>108</sup> A javaslatból teljesen eltűntek a kölcsönbeadó vállalkozások állami felügyeletére, ellenőrzésére és a határon átnyúló kölcsönzésre vonatkozó szabályok. Lényegesen egyszerűsödtek a munkavállalói érdekképviseletek irányába teljesítendő információs kötelezettségek is. Szembeötlő különbség, hogy az első javaslat csak kivételesen tette lehetővé az ideiglenes, váratlan munkaerő-igény esetén a 6 hónapnál hosszabb kikölcsönzést, ám a második tervezet a (megújításokkal együtt számított) felső határt 36 hónapra emelte, és nem írta elő taxatív felsorolásban, hogy milyen esetekben lehet igénybe venni kölcsön-munkavállalókat. A tagállamok növekvő szociális gondjait híven tükrözi ez az alapvető szemléletváltás.

A teljesség kedvéért érdemes megjegyezni, hogy az 1996-ban elfogadott kiküldetési irányelv<sup>109</sup> is érinti a munkaerő-kölcsönzést. Mivel azonban az ún. részleges harmonizáció<sup>110</sup> technikájával szabályozza a kiküldött munkavállaló státuszát – amennyiben kijelöli a fogadó állam jogából alkalmazandó szabályokat, azok konkrét tartalmára azonban nem ad előírásokat – a munkaerő-kölcsönzés tartalmi szabályozása szempontjából nem jelent előrelépést.

### *2.3. Európai szociális párbeszéd a munkaerő-kölcsönzésről*

<sup>105</sup> Proposal for a Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of temporary workers. COM (90) 228 final.

<sup>106</sup> A Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről. Részletes elemzését lásd később.

<sup>107</sup> A kilencvenes évek elején a soros elnökséget ellátó tagállamok szinte mindegyike – legalábbis szóban – igyekezett melegen tartani az atipikus munkaviszonyok szabályozásának kérdését, ám siker még a legaktívabb Németország törekvéseit sem koronázta. Az Egyesült Királyság nyílt szembenállása után a kérdés rendezését a Bizottság – talán végső megoldásként – terelte a szociális párbeszéd útjára. A korábbi eltérő nézeteket jól mutatja, hogy a szociális partnerek lényegében tiszta lappal indulva, a tagállamok közötti kompromisszumok nélkül kezdhették el tárgyalásaikat (Jeffery 1995 p. 297–299.).

<sup>108</sup> Barnard 2006 p. 471.

<sup>109</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről.

<sup>110</sup> Davies 1997 p. 592.

A harmadik történeti fázis az ezredfordulóra tehető. Az 1991-es Szociálpolitikai Megállapodáson alapuló jogalkotási eljárást általánosan elismerő Amszterdami Szerződés után új lendületet vehetett a munkajogi tárgyú irányelvek elfogadása. A Szerződés 138–139. szakasza (EMSz. 154–155. cikk) alapján az európai szintű szociális partnerek maguk kísérelhetnek meg megállapodni egyes kérdések közösségi szintű szabályairól, és siker esetén a megállapodást a Tanács irányelv formájában hirdetheti ki. A szülői szabadság, a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszony tekintetében az európai szociális párbeszéd eredményes volt, és a felek már a határozott idejű munkavégzésről szóló irányelv preambulumban kifejezték,<sup>111</sup> hogy a munkaerő-kölcsönzésről is hasonló megállapodást kívánnak kötni. A tárgyalássorozat azonban egy évnyi egyeztetés után, 2001. május 21-én eredmény nélkül lezárult.<sup>112</sup> A szociális partnerek sikertelen tárgyalásai számos érdekes tapasztalattal szolgáltak a szakirodalom és a közösségi intézmények számára az európai szintű szociális párbeszéd szerepéről, lehetőségeiről.<sup>113</sup>

A tárgyalások során a vélemények leginkább a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogával kapcsolatosan ütköztek. E szabály (az ún. ekvivalencia elv) alapján a kölcsön-munkavállaló azonos munkafeltételekre, elsősorban bérre jogosult, mint annak a kölcsönvevőnek a saját munkavállalói, ahova kikölcsönöztek. A munkáltatói oldal álláspontja szerint a kölcsönvevő saját munkavállalója nem lehetett az összevetés alapja, mivel a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező kölcsön-munkavállalók a legtöbb tagállamban akkor is kapnak munkabért, amikor éppen nincsenek kikölcsönözve. Ez pedig olyan előnyt jelent, ami kompenzálja a kölcsönzésnek idejére járó, a kölcsönvevő saját munkavállalójához képest alacsonyabb díjazást.<sup>114</sup> Hasonlóan fontos ütközőpont volt azoknak az eseteknek a meghatározása, amikor a munkáltató kölcsönzött munkaerőt vehet igénybe. Jól mutatja a felek álláspontja közötti különbséget, hogy a szakszervezeti oldal másfél oldalas felsorolásban rögzítette volna, mely feltételek mellett engedhető meg a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása, míg a munkáltatók minden olyan korlátozás és tilalom eltörlését kívánták, amelynek fenntartása a közérdekre tekintettel nem indokolt. A tárgyalások során a szakszervezeti oldal tárgyalási mozgásterét így az adta, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalójával való egyenlő bánásmód minél teljesebb elismeréséért egyre szélesebb körben adtak volna fel a kölcsönzés igénybe vételére vonatkozó korlátozásokat.<sup>115</sup>

Bár az európai szociális partnerek csúcsszervei végül nem tudtak megegyezni, a Bizottság 2002-es előterjesztése tartalmilag sokat átvett a szociális partnerek által készített tervezetekből. Így végső soron a tárgyalások nem voltak teljesen eredménytelenek.<sup>116</sup>

<sup>111</sup> 1999/70/EK irányelv, preambulum (13) pont.

<sup>112</sup> Álláspontom szerint egy esetleges megállapodás esetén aggályos lett volna, hogy az ETUC vajon mennyiben reprezentálja a kölcsönzött munkavállalókat. Szinte minden tagállamban probléma ugyanis a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezethez tartozása. Hasonló kételyek a részmunkaidőről szóló irányelvnél is felmerültek. Az európai szociális párbeszéddel kapcsolatos dilemmákról részletesen lásd: Britzl–Schmidt 2000.

<sup>113</sup> A szociális partnerek egyeztetéseiről részletesen lásd különösen: Ahlberg 2008., Jones 2002., Michon 2006. Ahlberg a tárgyalások kudarcának az alábbi okait emeli ki: a munkaerő-kölcsönzés szabályozásában jóval nagyobbak voltak a tagállamok közti különbségek, mint a határozott idejű, vagy részmunkaidős munkaviszony esetében; aránytalanul sok idő és energia ment el Írország és az Egyesült Királyság igényeinek kezelésére; mindkét oldal maga is megosztott volt, hiszen a szakszervezeteknek a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalók, a munkáltatói oldalon pedig a kölcsönbeadók és kölcsönvevők (egymásnak ellentmondó) érdekeit is képviselni kellett; nem csak egy atipikus munkaviszony, hanem egy teljes iparág (a kölcsönzés) jövője volt a tét; három egyezség után a feleket már nem terhelte bizonyítási kényszer, hogy az európai szintű szociális párbeszéd működőképes (Ahlberg 2008 p. 214–218.).

<sup>114</sup> COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum p. 9.

<sup>115</sup> Ahlberg 2008 p. 205., 210.

<sup>116</sup> Érdekes ugyanakkor, hogy a tanácsi vitában soha nem utaltak vissza a szociális párbeszéd eredményeire (Bercusson 2008 p. 336.). Szintén figyelmet érdemel, hogy a kétféle jogalkotási eljárásban felmerülő, leginkább vitatott kérdések nem estek egybe. A szociális partnerek hosszan vitáztak azon, hogy az irányelv hatálya csak a határozott, vagy a határozatlan idejű munkaviszonyra is kiterjedjen-e, amely kérdés a tagállamoknál fel sem

Továbbá, a kölcsönzési szektor munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervei – az Euro-Ciett és az Uni-Europa<sup>117</sup> – 2001. október 8-án a közös nyilatkozatban<sup>118</sup> fejtették ki álláspontjukat, melyben hangsúlyozták, hogy mindkét oldal támogatja a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozását. Kiemelték, hogy a jövőbeli szabályozásnak egyaránt elő kell segítenie a kölcsön-munkavállaló védelmét és azt a pozitív szerepet, amit a kölcsönzés a közösségi munkaerő-piacon játszhat. A közös nyilatkozat 2001-ben arra hívta fel a jogalkotót, hogy ismerje el a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatásban játszott jelentőségét, és erre tekintettel bontsa le mindazon jogi akadályokat, amelyek korlátozzák a munkaerő-kölcsönzés terjedését, ezáltal e szerepe betöltését. Az ágazati szociális partnerek tehát tovább vitték a Bizottság 1990-es előterjesztéseiben megjelenő gondolatot, miszerint az új foglalkoztatás-politikai, gazdasági helyzetben a munkaerő-kölcsönzés a gazdaság rugalmasabbá tételének és a foglalkoztatás bővítésének eszköze lehet, és elsősorban a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű személyek munkához segítségével játszhat szerepet.<sup>119</sup>

A kölcsönzési szektor munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervei később is aktívan kísérték állásfoglalásaikkal, tanácsaikkal az irányelv tanácsi vitáját, és kísérik máig az irányelv átültetési munkálatait az egyes tagállamokban.<sup>120</sup> Az európai szociális partnerek intenzív tevékenysége, illetve az irányelv adta lehetőségek arra utalnak, hogy a szociális párbeszédnek a jövőben is komoly szerepe lesz a kölcsönzéssel kapcsolatos közösségi politika alakításában.

#### *2.4. Kompromisszumok 27 tagállam között, a 2008/104/EK irányelv elfogadása*

A sikertelen szociális párbeszéd után, a szabályozás történetének negyedik fázisában a Bizottság maga folytatta a tervezet előkészítését, és javaslatát<sup>121</sup> 2002. március 20-án – együtdöntési eljárásban – táarta az Európai Parlament, a Tanács, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, illetve a Régiók Bizottsága elé. A beérkezett módosító javaslatok alapján

---

merült. A Tanácsban viszont hosszú polémia folyt az egyenlő bér elvét korlátozó referencia időszakról, illetve annak hosszáról, amely kérdést viszont a szociális párbeszéd nem érintette (Ahlberg 2008 p. 256–257.).

<sup>117</sup> A kölcsönzési szektor érdekképviselői szerveinek szerepére tekintettel érdemes tömören bemutatni őket. A kölcsönbeadó ügynökségek nemzetközi konföderációja, a CIEIT 1967. május 17-én jött létre, Párizs székhellyel. A szervezetnek mára 30 országban vannak tagjai, kizárólag a tagok hozzájárulásából tartja fenn magát. A CIEIT tagja nemcsak nemzeti érdekképviselői szövetség lehet, hanem – ha bizonyos feltételeknek eleget tesz – egyéni cég is. Az Euro-Ciett a CIEIT egyik regionális bizottságaként működik, amelyet az Európai Bizottság a kölcsönzési szektor szociális partnereként ismer el a szociális párbeszéd folyamatában. A szervezet alapvető célkitűzése a kölcsönzés nagyobb elismertetésének elérése, tekintettel arra, hogy e szektor mennyivel járul hozzá a munkaerő-piacokhoz ([www.euro-ciett.org](http://www.euro-ciett.org)). A kölcsön-munkavállalókat képviselő UNI-Europa az Union Network International (UNI) európai regionális szervezete, amely 2000. január 1-jén alakult meg négy nemzetközi szakszervezet összeolvadásából. Elsősorban a tagok által fizetett csatlakozási díjakból gazdálkodik, közel 7 millió tagja van. Az UNI-Europa célja, hogy segítse a szociális Európa fejlődését, ennek érdekében az ETUC aktív tagja. ([www.union-network.org](http://www.union-network.org)). Részletesen lásd: Chaidron 2003 p. 29–30.

<sup>118</sup> Objectives of the European Directive on Private Agency Work.

<sup>119</sup> Már a legelső, 2000. július 3-i nyilatkozat (Joint Declaration on the Sectoral Social Dialogue on Agency Work) – amely még az akkor kezdődő szociális párbeszéd számára fogalmazott meg iránymutatásokat – tartalmazta ezt az alapgondolatot.

<sup>120</sup> Az irányelv tanácsi vitája során két alkalommal jelentkeztek a szociális partnerek újabb közös nyilatkozatokkal, amelyekben már a szabályozás konkrét tartalmára is tettek javaslatokat. [Joint Declaration within the framework of the “Flexicurity debate” as launched and defined by the EU Commission (2007. február 28.) és Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers (2008. május 28.)] Végül, a 2009 végén a kölcsönzött munkavállalók képzésének lehetőségeiről kiadott közös nyilatkozatban – az Európai Bizottság által támogatott – közös kutatások eredményeit foglalják össze. [Training for Temporary Agency Workers: Joint actions developed by sectoral social partners play a key role in facilitating skills upgrading (2009. december 3.)]

<sup>121</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. COM (2002) 149 final.

át dolgozott tervezetét<sup>122</sup> 2002. november 28-án tette közzé. A módosított szöveget a Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek Tanácsa öt ízben tárgyalta, de megegyezés – döntően továbbra is az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos szabály miatt – nem született.<sup>123</sup>

A 2002-es előterjesztés két egyenrangú célt határoz meg: a szabályozásnak a kölcsön-munkavállaló helyzete javítása mellett létre kell hoznia a munkaerő-kölcsönzés megfelelő kereteit, hogy az hozzájárulhasson a munkahelyteremtéshez és a munkaerőpiac egyenletes működéséhez. Az új szövegváltozat lényegében átvette az 1990-es két előterjesztés minden elemét,<sup>124</sup> kibővítve azt a fennálló tilalmak és korlátozások felülvizsgálatáról szóló rendelkezésekkel. Különbség ugyanakkor, hogy kikerült a kikölcsönzések maximális időtartamára vonatkozó szabály, és a szociális és társadalombiztosítási juttatások egyenlőségére vonatkozó rendelkezés helyét az egyenlő bér elve vette át. Összességében ez az előterjesztés részletesebb és szigorúbb szabályozást rögzít, ám túlnyomórészt így is csak puha kötelezettségeket tartalmaz, harmonizációs célkitűzése minimális, és az erősebb előírásokat is számos kivétellel gyengíti.<sup>125</sup> Ráadásul az eredeti 2002-es javaslatot a Bizottság még rugalmasabbá tette módosított tervezetében, majd a Tanácsban is további lazább szövegváltozatok jelentek meg.<sup>126</sup> Elfogadására azonban még így sem került sor. Bár a tervezet jogalapja a Szerződés 137. cikke (EMSz. 153. cikk) volt, amely minősített többséget ír elő a tanácsi szavazásra, a nagy szavazatszámú tagállamok ellenállása miatt nem kapott elég támogatást.<sup>127</sup> A tervezet elfogadása körüli feszültségeket mutatja, hogy a Tanács 2007. december 5-ei ülésén Gordon Brown brit miniszterelnök a rugalmas brit munkaerő-piac védelmében a döntés elhalasztására a Tanácsot, hogy az irányelv elfogadása esetére kilátásba helyezte, nem írja alá 2007. december 13-án a Lisszaboni Egyezményt.<sup>128</sup>

A megegyezéshez végül egy kompromisszum megkötésével nyílt meg az út, amelyre az Egyesült Királyság megnyeréséhez volt szükség. Egyrészt, a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalói közötti egyenlő bérést előíró szabályhoz bekerült egy új kivétel, amely alapján azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektív szerződések általánosan alkalmazandónak nyilvánítására, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális partnerekkel való megállapodással – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű

<sup>122</sup> Amended Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. COM (2002) 149 final. COM (2002) 701 final.

<sup>123</sup> Blanpain 2006 p. 427–428.; Zappala 2003 p. 310.

<sup>124</sup> Egyetlen érdemi kivétel ez alól az 1990-es első javaslat 7. cikkébe foglalt szabály, amely szerint a tagállamok megteszik a megfelelő lépéseket annak biztosítására, hogy a kölcsönbeadó teljesíti a kölcsönzött munkavállaló felé vállalt szerződéses kötelezettségeit, különösen a munkabér és társadalombiztosítási hozzájárulások fizetését, ha a kölcsönbeadó erre nem képes. Azt már nem határozta meg a javaslat, melyek lennének ezek a „megfelelő lépések”.

<sup>125</sup> Schiek 2004 p. 1257.; Zappala 2003 p. 311.

<sup>126</sup> Példaként érdemes megemlíteni azt a javaslatot, amely szerint az egyenlő bér elvét a tagállamoknak csak egy 5 éves átmeneti időszak eltelte után lett volna kötelező bevezeteni. A tanácsi vitáról részletesen lásd: Barnard 2006 p. 483–484.; Borbély 2004 p. 198.; Kártásy 2008B p. 33.

<sup>127</sup> Borbély 2004 p. 199. Az ETUC szerint a tervezet négy tagállam, az Egyesült Királyság, Dánia, Németország és Írország ellenállása miatt volt parkoló pályán. (Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>.) Olyan álláspont is található a szakirodalomban, amely szerint ez a négy tagállam valójában soha nem is akarta közösségi szinten szabályozni a kölcsönzést, és csak politikai okokból nem juttatta ezt kifejezésre már a kezdetekkor (Ahlberg 2008 p. 251). A brit *Trades Union Congress* az új tagállamok közül Lengyelországot és Szlovákiát tekintette a tervezet fő ellenzőinek (Lásd: <http://www.tuc.org.uk>).

<sup>128</sup> A tervezet elfogadása elleni brit tiltakozásról ad képet, hogy a 2007. decemberi újbóli napirendre kerülés hírére az Egyesült Királyság kiemelkedő munkáltatói érdekképviseleti szervezetei, a *Confederation of British Industry's* és a *Pertemps* saját tagjai körében felmérést végzett, amely szerint mintegy 250.000 kölcsön-munkavállaló állása kerül veszélybe, ha a tervezetet az akkori (az egyenlő bér elvét 6 hetes foglalkoztatás után biztosító) szöveggel elfogadják. A két szervezet így kitaróan lobbizott az irányelvtervezet ellen. Lásd: <http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf>.

védelmének biztosítása mellett – földre lehet tenni az ekvivalencia elvét. A tervezet kifejezetten rögzíti, hogy ennek egyik lehetséges módja, ha az egyenlő bánásmód elvét csak egy bizonyos időtartamot meghaladó kikölcsonzésekre rendelik alkalmazni. Ez az általános megfogalmazású szabály valójában az Egyesült Királyságnak címzett kivétel. Erre a lehetőségre tekintettel a brit kormány már 2008. május 20-án egyezséget kötött szociális partnereivel,<sup>129</sup> kijelölve a jövőbeli közösségi szabályozás átültetésének kereteit. A dokumentum szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsonzések 12. hete után kell majd alkalmazni. Összességében tehát a tervezetet eddig ellenző britek azzal a tudattal ülhettek tárgyalasztalhoz, hogy az irányelv elfogadása esetén is a saját szájzük szerinti szabályozást tarthatnak fenn.

A britek támogatásával a Tanácsban 2008. szeptember 15-én megszülethetett a megegyezés, majd a tervezetet az Európai Parlament is módosítások nélkül elfogadta 2008. október 22-i ülésén. A Tanács ezt követő, már csupán formális második olvasata után – összességében egy 26 éves folyamat végeredményeként – megszületett az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsonzés keretében történő munkavégzésről. Az ekvivalencia elv alóli, fent említett új kivételen kívül érdemben az egyeztetések alatt a javaslat szövege nem módosult, így szerkezetében és lényegi tartalmában megegyezik a Bizottság 2002-es módosított előterjesztésével.

## 2.5. Az irányelv értékelése

Az elfogadott irányelvet alapvetően mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal üdvözölte.<sup>130</sup> A rendkívül hosszú jogalkotási eljárásban felpuhult,<sup>131</sup> számos kivételt tartalmazó végleges szöveg miatt azonban a szakirodalom felveti a kérdést, hogy mi értelme volt elfogadni egy olyan irányelvet, ami lényegében alig jelent érdemi jogharmonizációt.<sup>132</sup> Sokat elmond az új irányelv szakmai fogadtatásáról, hogy az *Industrial Law Journal* „Újabb megszegett ígéret?” címmel közölt cikket a munkajogi jogharmonizáció eme legújabb termékéről.<sup>133</sup> Miközben az irányelvvel szemben számos kifogás megfogalmazható – ahogy azt magam is megteszem majd a II. részben –, ehelyütt azt emelem ki, miért üdvözlendő mégis a munkaerő-kölcsonzés első átfogó közösségi szintű szabályozása.

Nem szabad elfeledkezni arról, hogy ez az első a munka világát érintő irányelvek közül, amelyet már 27 tagállam fogadott el. Szabályait egyaránt át kell ültetnie a rendkívül rugalmasan szabályozott, kiterjedt kölcsonzési piaccal rendelkező Egyesült Királyságnak, a kölcsonzést szigorú korlátok közé szorító Franciaországnak és annak a Bulgáriának, vagy Máltának is, ahol ilyen jogintézményt még nem is ismer a jogrendszer.<sup>134</sup> Maga az irányelv is kiemeli preambulumban, hogy jelentős különbségek állnak fenn a tagállamok között a kölcson-munka igénybevétele, valamint a kölcsonzott munkavállalók jogállása és munkafeltételei tekintetében.<sup>135</sup> Ezek a különbségek annak ellenére is jelentősen nehezítették

<sup>129</sup> Lásd: [www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc](http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc)

<sup>130</sup> Lásd pl.: ETUC: <http://www.etuc.org/a/5063>; EURO-CIETT: <http://www.euro-ciett.org/index.php?id=119>.

<sup>131</sup> Jeffery a részmunkaidőről szóló irányelv kapcsán megfogalmazott kritikája a kölcsonzési irányelv egyes rendelkezései kapcsán is színekbe juthat. Mint rámutatott, aligha lehet jogi kötéerőt tulajdonítani olyan szabályoknak, amelyek szerint a tagállamok kötelezik magukat, hogy megfontolnak egyes homályosan megfogalmazott elveket, feltéve, hogy nincs rá jó okuk, hogy ne tegyék (Jeffrey 1998 p. 202–203.). Fredman korábbi véleménye is aktuálisnak tűnik: a közösségi jog a bizonytalan (*precarious*) foglalkoztatási formákra eddig is csak bizonytalan normákkal reagált, amelyek a nemzeti jogrendszerekbe való átültetés során még tovább puhultak (Fredman 2006 p. 178–179.).

<sup>132</sup> Ahlberg 2008 p. 253.

<sup>133</sup> Countouris–Horton 2009.

<sup>134</sup> Michon 2006 p. 275., 279.

<sup>135</sup> Irányelv preambulom 10. pont.



a megegyezést, hogy egyébként az irányelv elfogadásához csak minősített többségre volt szükség.<sup>136</sup>

Másrészt, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyhoz képest a munkaerő-kölcsönzés nem csak egy atipikus foglalkoztatási forma, hanem egyben egy munkaerő-piaci szolgáltatás is. Nem egyszerűen egy atipikus munkaviszony, hanem egy iparág jövője volt tehát a tét. A komplex érdek-konfliktusok egy másik dimenziója, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsán a munkavállalói és a munkáltatói érdekek maguk is szükségszerűen megosztottak. A munkavállalói oldalt tekintve, egy munkahelyen a kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban állók között nem feltétlenül van érdekközösség. Az alacsonyabb bérért, rosszabb munkafeltételek között foglalkoztatott kölcsönzöttekben könnyen láthat konkurenciát a kölcsönvevő saját kollektívája, amely így inkább a kölcsönzés korlátozásában, visszaszorításában lehet érdekelt. Hasonlóan megosztott a munkáltató oldal is, hiszen a munkaerő-kölcsönzés esetén ez a fogalom egyaránt magába foglalja a kölcsönbeadókat és a kölcsönvevőket.<sup>137</sup> Ez a fajta négyoldalú párbeszéd olyan sajátosság, amely a munkaerő-kölcsönzés szinte minden kollektív munkajogi vonatkozásánál visszaköszön, és amelyre még több helyen utalni fogok.

Az irányelv értékelésénél mindezek mellett figyelembe kell vennünk a közösségi intézményekben érzékelhető egyfajta távolodást az integráció szociális dimenziójától. A Viking és Laval-esetekből<sup>138</sup> inkább liberális, mint szociális tendenciára következtethetünk az EB gyakorlata tekintetében.<sup>139</sup> Hasonlóan jelzés értékű az új szolgáltatási irányelv<sup>140</sup> vitája, amelyben a Bizottság első előterjesztése nem kezelte a szociális megfontolásokat, garanciákat, amelyek mind később kerültek be a szövegbe.<sup>141</sup> Mindezen előzmények után a munkaerő-kölcsönzés közösségi alapszabályairól való megállapodást nem szabad lebecsülni.

Végül, álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés szabályozása nemzeti szinten is jelentős kihívás, amelyet kiélezett viták és komoly gyakorlati problémák jeleznek. Egy szabályozási tárgykörben – jellegéből adódóan – csupán célokat, alapelveket kijelölő irányelvtől nem várható, hogy e dilemmákra olyan megoldásokat ad, amelyeket mind a 27 tagállam alkalmazni tud. A nemzeti szintű szabályozás felülvizsgálatához kijelölt szempontrendszer (az egyenlő bánásmód kiterjesztése, a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyeinek előmozdítása, az érdekképviselet és képzés lehetőségeinek támogatása, a kölcsönzés előtti akadályok lebontása) tekintetében nem, legfeljebb az egyes szempontok érvényesítésének kötelező ereje kapcsán érezhetünk elégedetlenséget az új irányelvvel szemben. Az viszont már az egyes tagállamokon múlik, hogy ezeket – az egyébként sokszor nem vitatottan szükséges – változtatásokat akkor is megvalósítják-e szabályozásukban, ha azokra a jogharmonizáció maga nem kényszerít.

Összességében, a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi történetéből két tanulságot érdemes kiemelni, amelyek az elfogadott irányelv értékeléséhez is fontos szempontul szolgálhatnak. Egyrészt, a jogintézmény szabályozására született tervezetnek szemléletmódja, megközelítésének változása jól leképezi azt a folyamatot, amelynek elején még e foglalkoztatási forma korlátozása, végén már támogatása jelentette a szabályozás célját. Másrészt, az ezredfordulóra így kialakuló keretek között is rendkívül nehézkesen, csak a szociális párbeszéd eredménytelensége után született meg a tagállamok közötti megegyezés.

<sup>136</sup> Szerződés 137. cikk (2) bek. és 251. cikk. (EMSz. 153. és 294. cikk).

<sup>137</sup> Michon 2006 p. 278.

<sup>138</sup> C-438/05. International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti [2007] ECR I-10779 és C-341/05. Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbunds avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet [2007] ECR I-11767.

<sup>139</sup> Részletes elemzésért lásd: Reich 2008.

<sup>140</sup> A belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv.

<sup>141</sup> Bercusson–Bruun 2008 p. 350.



Miközben tehát alapvető változás történt a jogintézmény megítélésében, jelentős eltérések maradtak döntő kérdések (pl. az egyenlő bánásmód elve) megközelítésében.

### 3. A munkaerő-kölcsönzés hazai története

Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés csak rövid ideje nyert jogi szabályozást, ugyanakkor rendkívül gyorsan terjed, a foglalkoztatásban játszott szerepe egyre jelentősebb. A kezdeti szabályozást több módosítás – köztük két átfogó jellegű<sup>142</sup> – is formálta. Ezek a gyakorlatban felmerült jogalkalmazási nehézségekre reagáltak, illetve a visszaéléseknek kívánták gátat szabni, miközben jelentősen kibővítették a munkavállalót védő garanciák körét, csökkentve ezzel a jogintézmény kezdeti rugalmasságát. A szabályozás azonban ma sem tekinthető kiforrottnak, sőt a közösségi irányelv és egy 2009-ben született alkotmánybíróági határozat alapján éppen most áll története legjelentősebb felülvizsgálata előtt. A jogintézmény 2001-es bevezetésekor kialakított szabályokat a jogalkotó csak a gyakorlatban felmerült visszaélésekre reagálva módosította, de a koncepció hiányosságait nem pótolta. Erre a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átvétele során most sor kerülhet.

Az alábbiakban visszatekintek a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának fejlődésére. A 2001 előtti gyakorlat elemzésétől kiindulva felvázolom a jogintézmény kezdeti karakterét, és annak alakulását az AB 2009-es határozataig. Egyben bemutatom, hogy az irányelv átvétele milyen változásokat hozhat majd 2011 végéig.<sup>143</sup>

#### 3.1. A munkaerő-kölcsönzés a gyakorlatban 2001 előtt

A szocialista gazdaságban az alkalmi munkavégzésre sem megfelelő szabályzás, sem ösztönzés nem volt, a tipikus munkaszervezetek (gyár, hivatal) nem igényelték a foglalkoztatás e formáját.<sup>144</sup> A dolgozót más munkáltatónál (vállalatnál) munkavégzésre kötelező egyoldalú intézkedést azonban már az első Munka Törvénykönyve is ismert (áthelyezés népgazdasági érdekből). Az 1967. évi II. törvény szerint kirendelés útján a dolgozót más vállalatnál történő munkára is lehetett kötelezni. Ezek az intézmények azonban nem a munkaerő üzletszerű átengedését tették lehetővé, hiszen nem is piaci alapon működő, független munkáltatók között „mozgott” a munkavállaló. Céljuk a munkaerő népgazdasági szintű, optimális elosztásának elősegítése volt.<sup>145</sup>

<sup>142</sup> 2005. évi CLIV. törvény és 2007. évi XIX. törvény, elemzésüket lásd később.

<sup>143</sup> Lehoczkyne Kollonay Csilla a közösségi jogból eredő munkajogi intézmények átvételének három történeti stádiumát különbözteti meg, amely jól alkalmazható a munkaerő-kölcsönzésre is. Tanulmányában a munkáltatói jogutódlást, a csoportos létszámcsoökkentést és a munkáltató fizetéseképtelensége esetére biztosítandó garanciát elemzi példaként. Az első történeti stádium a rendszerváltást megelőző időszak, amikor a gazdasági rendszer lényegéből eredően vagy nem léteztek ezek az intézmények, vagy teljesen más funkciót láttak el. A második stádium a rendszerváltást közvetlenül követő időszak, amikor a korábbi szabályozástól való minél erősebb eltávolodás volt a fő cél (a szerző ezt nevezi „visszahatás effektusnak”, „elszabaduló szabadságnak”). A harmadik stádiumban kezdődött meg az új intézmények kezdetben vonakodó, majd folyamatosan finomodó átvétele, azok szerves meghonosodása (Lehoczkyne 2004 p. 280–282.). Hasonló három történeti fázis a munkaerő-kölcsönzés esetén is elkülöníthető. A rendszerváltást megelőzően ismeretlen intézmény kezdetben egyáltalán nem kapott jogi szabályozást, és ez a kötetlenség sok visszaéléshez vezetett. A 2001-es jogi rendezés az európai mintákból kiindulva, de lényeges hazai sajátosságokkal vezette be az intézményt a tételes jogba. A különbséget jól jelzi, hogy a 2008/104/EK irányelv harmonizációja számos érzékeny kérdést vet fel, különös tekintettel arra, hogy nem tisztázott, egyáltalán mi is a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése a magyar munkajog rendszerében.

<sup>144</sup> Gere 1999 p. 6.

<sup>145</sup> A népgazdasági érdekből történő áthelyezés a munkaszerződés egyoldalú módosításának túlzott lehetőségét biztosította a munkáltató számára. Az áthelyezés ugyanis történhetett a dolgozóra hátrányosan és akár végleges hatállyal, így szinte félgymeli büntetésként is lehetett alkalmazni (Hágelmayerné 1964 p. 82–83., 85.). Az 1967-es Mt. és végrehajtási rendelete már részletesebb garanciákat tartalmazott a kirendelés kapcsán. [Lásd: a Munka

A munkaerő-kölcsönzés tételes jogi rendezésre csak 2001-ben került sor, de a gyakorlatban már a rendszerváltás után, a kilencvenes évek elejétől működtek Magyarországon a munkaerő kölcsönbeadásával foglalkozó vállalkozások. Külön szabályozás hiányában a kölcsönzési szolgáltatásra vonatkozó igényt a Ptk. és az Mt. általános rendelkezéseinek kreatív, leleményes alkalmazásával tudták kielégíteni.

Például, az építőiparban meghonosodott eljárás szerint az alvállalkozói szerződésben azt is kikötötték a felek, hogy az alvállalkozó átengedi saját munkavállalóit a fővállalkozónak. Az Mt. lehetővé tette, hogy a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkát ne a munkáltató, hanem egy másik személy – jelen esetben a fővállalkozó – utasításai alapján végezze.<sup>146</sup> A fővállalkozó így nem állt munkaviszonyban, viszont a felek által delegált munkáltatói utasítási joggal élve mégis munkáltatóként léphetett fel. Egy másik, az őrző-védő vállalkozások körében népszerű vált megoldás szerint a cég vállalkozási szerződéseket kötött a vagyonőrökkel, mint egyéni vállalkozókkal. Ezt követően a megrendelők által kért biztonsági szolgáltatásokat a vele szerződött egyéni vállalkozók kiközvetítésével teljesítette.<sup>147</sup> A kirendelés 2001 előtti szabályozása szintén lehetővé tette, hogy a gyakorlatban kölcsönzési célokra alkalmazzák. A munkáltató egyoldalú utasításával, ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhette a munkavállalót.<sup>148</sup> A kirendelésre bármely munkáltatók között sor kerülhetett, ellenérték fejében is, és a munkáltatói jogok és kötelezettségek – a megszüntetés jogát kivéve – átszállhattak ahhoz a munkáltatóhoz, akihez a munkavállalót kirendelték.<sup>149</sup>

A jogi szabályozást megelőző gyakorlat a munkaerő-kölcsönzés szociális funkciójú, non-profit alkalmazására is szolgált példával. Egy acélipari társaságcsoporthoz hozott létre, amely a társaságcsoporthoz kollektív szerződése alapján azon munkavállalókat támogatta, akiknek a munkaviszonya gazdasági vagy iparszerkezeti okokból megszűnt. A konstrukció lényege az volt, hogy az elbocsátott alkalmazottak az alapítvány munkavállalói lettek, ahol képzésben részesültek, és – kirendelés keretében – mindig annál a konszernben belüli társaságnál végeztek munkát, ahol erre lehetőség volt. Alkalm adtán pedig új munkaviszonyt létesítve véglegesen visszakérültek valamelyik tagtársasághoz.<sup>150</sup>

A vállalkozások tehát anélkül is munkaerőhöz juthattak a munkaviszony egyes kötöttségeitől mentesen, hogy a munkaerő-kölcsönzés fogalmát ismerte volna a magyar munkajog. A speciális szabályok hiánya azonban a jogviszony mindhárom alanyának nehézséget és jogbizonytalanságot okozott.<sup>151</sup> Ez a munkavállaló szempontjából a legszembetűnőbb. Mivel az őt tényleges foglalkoztató „kikölcsönző” munkajogi szempontból nem minősült munkáltatónak, vele szemben semmilyen olyan igényrel nem léphetett fel, amihez ez a minőség szükséges. Így kérdéses volt, mennyiben alapozhatta meg a munkáltató

---

Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. tvr. 34/A. §, a Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvény 35. § (3) bek. és végrehajtási rendeletei: 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 42. § és 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 49. §-j.

<sup>146</sup> Lásd az Mt. korábbi 104. § (1) bekezdését. Ezt a lehetőséget a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2003. évi XX. törvény 15. §-a 2003. július 1-jei hatállyal eltörölte.

<sup>147</sup> Papp 2002 p. 16.

<sup>148</sup> Eltérő megállapodás hiányában a kirendelés időtartama nem haladhatta meg a két hónapot naptári évenként (lásd az Mt. korábbi 106. §-át).

<sup>149</sup> Horváth 2001 p. 16.; Prugberger–Kenderes–2009 p. 33. A kirendelés a 2001. évi XVI. törvénnyel nyerte el mai jellegét, a munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozásának bevezetésével egyidejűleg. Lásd az Mt. korábbi 106. §-át. A kirendelés „munkaerő-kölcsönzés” jellegű gyakorlatát lehetővé tévő munkaszerződés mintát közöl: Bankó–Kiss 2000 p. 48.

<sup>150</sup> Lásd a Dunaferri Társaságcsoporthoz által 1994-ben alapított Dunaferri Foglalkoztatásért Acélalapítványt és a Dunaferri MG Kft-t, valamint a Dunaferri csoport kollektív szerződését. Az alapítvány *outplacement* jellegű szolgáltatások nyújtásával máig működik.

<sup>151</sup> Bankó–Kiss 2000 p. 13.

kártérítési felelősségét vagy a munkavállaló rendkívüli felmondását a kölcsönvevő eljárása. Szintén aggályos volt, hogy a kölcsönzési tevékenység folytatásához semmilyen feltételt nem kellett teljesíteni. A fenti szerződéseket ugyanis bármely munkáltató megkötötte. Továbbá, mivel a kikölcsönző semmilyen jogviszonyban nem állt a munkavállalóval, felelősség sem terhelhette amiatt, ha nem fizették be a foglalkoztatása utáni közterheket. Így irreálisan olcsón juthatott a kölcsön-munkaerőhöz, miközben az illegális foglalkoztatásért őt nem lehetett felelősségre vonni – ez pedig már a tisztességes verseny elvét is sértette.<sup>152</sup> Nem véletlen, hogy a jogi szabályozás bevezetésének egyik legfontosabb hatása az addig burjánzó, kölcsönzésre épülő fekete és szürke foglalkoztatás jelentős visszaszorulása volt.<sup>153</sup> Végül, sajátos szabályozás nélkül a kölcsönzéssel foglalkozó ügynökségek számára hiányoztak a feltételek az üzletszerű, legális, tiszta piaci körülmények között folytatható kölcsönzési tevékenységhez, így a kölcsönzés nem nyerhetett számottevő teret jogi szabályozás, különösen a munkáltatói jogok és kötelezettségek rendezése nélkül.<sup>154</sup>

### 3.2. A munkaerő-kölcsönzés 2001-es szabályai

A gyakorlat jogi szabályozás iránti igényét a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény elégitette ki.<sup>155</sup> A jogszabály miniszteri indokolása szerint a cél a munkaerő-kölcsönzés sajátosságából adódó, olyan speciális szabályozás kialakítása volt, amely valamennyi érintett jogalany számára optimális megoldást biztosít. A 2001. évi XVI. törvény összesen kilenc munkajogi tárgyú közösségi irányelv átvételét célozta, és az Mt. talán máig legnagyobb horderejű módosításával járt.<sup>156</sup> A kölcsönzés szabályozását az is szükségessé tette, hogy közülük kettő<sup>157</sup> is érintette ezt a magyar jogban addig még ismeretlen intézményt. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a munkaerő-kölcsönzés bevezetésére nem volt jogharmonizációs kényszer. Egyrészt, a kölcsönzést érintő irányelvekből nem fakadt erre vonatkozó explicit kötelezettség.<sup>158</sup> Másrészt a közösségi szabályok ekkor még – a munkavédelem terén megkövetelt egyenlő bánásmód és kölcsönvevői felelősséget leszámítva – egyáltalán nem érintették a munkaerő-kölcsönzés tartalmi kérdéseit. Így a jogintézmény kialakításánál a magyar jogalkotónak tág mozgástér állt rendelkezésére.

Ezzel a tág mozgástérrel élve a jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy a kölcsönzésre vonatkozó szabályokat külön fejezetbe foglalta össze, és azokat az Mt. munkaviszonyról szóló III. részének végére illesztette (XI. fejezet). A szabályozási technika az Mt. kódex jellegéhez igazodott: eszerint az Mt. általános szabályait csak akkor kell alkalmazni a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített jogviszonyra, ha a XI. fejezet nem tartalmaz eltérő rendelkezést, illetve az adott általános szabály alkalmazhatóságát nem zárja ki.<sup>159</sup> Lényegében így egy

<sup>152</sup> Gere 1999 p. 9.

<sup>153</sup> Ágoston–Hörich–Petrovics 2002 p. 2. A Baranya Megyei Munkaügyi Központ tapasztalatai szerint 2004-ben a munkaerő-kölcsönzés már a feketefoglalkoztatás helyetti, legális alternatívaként jelent meg, például az alvállalkozói láncokon keresztüli tiltott átengedés és a színelte polgári jogi szerződések helyett (Horváth László 2005 p. 202.).

<sup>154</sup> Gere 1997 p. 157–159. Bankó Zoltán és Berke Gyula szerint a munkaerő-kölcsönzés dinamikus növekedése azt bizonyítja, hogy a munkajogi szabályok önmagukban is képesek üzletágakat létrehozni, aminek természetesen az ellenkezője is igaz (Bankó–Berke 2009 p. 23.). Emilitést érdemel, hogy a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége 2010-ben is a hazai jogi környezet egyik erősségeként említette a részletes jogi szabályozottság tényét (Ásványi–Nemeskéri 2010 p. 218–219.).

<sup>155</sup> Hatályos 2001. július 1-jétől.

<sup>156</sup> Göndör 2007 p. 67.

<sup>157</sup> 91/383/EK és 96/71/EK irányelvek, részletesen lásd a II. részben.

<sup>158</sup> A 96/71/EK irányelv preambuluma (19) pontja kimondja, hogy az irányelv nem jár együtt azzal a kötelezettséggel, hogy a tagállamok jogilag elismerjék a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozások létezését.

<sup>159</sup> Mt. 193/B. §. A kizárt szabályok felsorolását lásd: 193/P. § (1) bek.

olyan speciális munkaviszony jött létre, amelynek szabályai az Mt.-ben kaptak helyet, de amelyek jelentősen eltérnek a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezésektől.<sup>160</sup> A munkaerő-kölcsönzés elkülönítését jól mutatja, hogy a jogalkotó a munkaviszony megszüntetése körében az általános szabályoktól eltérő elnevezéseket adott az egyébként tartalmilag többé-kevésbé hasonló jogintézményeknek. Ezt a kodifikációs technikát formai szempontból üdvözölhetjük, ám tartalmilag kifogásolható. Számos olyan eltérő rendelkezést tartalmaz ugyanis az Mt. III. rész XI. fejezete, ahol a speciális szabályozás nem indokolt (pl. a munkaviszony megszüntetése kapcsán), míg más esetekben hiányoznak a jogintézmény jellegéhez igazodó eltérő előírások (különösen a kollektív munkajog körében).

A 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása és a kezdeti szabályok alapján rekonstruálható jogalkotói koncepció megfelelt annak a nemzetközi képnek, amely a munkaerő-kölcsönzésről az ezredfordulóra kialakult. Az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló egyezménye<sup>161</sup> és a Bizottság 1990-es előterjesztései<sup>162</sup> nyomán a munkaerő-kölcsönzést a magyar jogalkotó is egyfajta foglalkoztatás-politikai eszközként használható, atipikus munkaviszonynak látta, amely segítségével a hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni nem tudó, kedvezőtlen helyzetű munkavállalók is elkerülhetik a tartós munkanélküliség állapotát, még ha nem is élvezik közben a tipikus munkaviszonyhoz kapcsolódó törvényi védelmet. A jogalkotó a kölcsön-munkavállalói státuszt így egyfajta ideiglenes átmenetnek tekintette a munkanélküliség és a klasszikus munkavállalói pozíció között. Ez a kölcsönbeadó oldaláról olyan szabályozást igényelt, amely – elsősorban rugalmas megszüntetési rendszerével – lehetővé teszi, hogy mindig piacképes összetételű és létszámú munkavállalói állományt tartson fenn, és hogy a kölcsön-munkavállaló foglalkoztatása versenyképes költséget jelentsen a kölcsönvevőnek ahhoz képest, mintha ő maga kötne munkaszerződést.

E koncepcióból kiindulva az Mt. rögzítette, hogy a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti munkaviszony áll fenn, miközben számos, a tényleges munkavégzéshez kötődő szabály kapcsán a kölcsönvevőt tekintette munkáltatónak. Az EU tagállamok szabályaihoz képest rendkívül liberálisan – a közsféra kivételével – minden gazdasági ágazatban lehetővé tette kölcsönzött munkavállalók alkalmazását, külön indok nélkül, a közvetlenül alkalmazott munkavállalók számától függetlenül. Emellett a törvény a kölcsönzött munkavállaló státuszát jelentősen eltávolította az általános szabályoktól, amely elsősorban a jóval rugalmasabb megszüntetési szabályok, a szabadság kiadására vonatkozó rendkívül rövid, 3 napos értesítési határidő és az egyenlő bér elve földre tételében jelentkezett. Az átmeneti munkaerő-igények kielégítésén alapuló eredeti koncepcióhoz képest azonban indokolatlanul rugalmasabbá tette a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást azzal, hogy nem alkotott szabályt sem a kölcsönzés céljára létrejött munkaviszony, sem az egyes kikölcsönzések maximális időtartamára. Ez azért meglepő, mert a törvény miniszteri indokolása következetesen rövid időtartamúnak tekinti mind a kettőt. Így nem volt akadálya annak, hogy a munkavállaló évek óta ugyanannál a kölcsönvevőnél dolgozzon, de alacsonyabb bérért és gyengébb munkajogi védelmet élvezve, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói.

A szabályozás e hiányossága miatt – lényegében máig – nem lehet pontosan megragadni a munkaerő-kölcsönzés hazai rendeltetését. Külön szabály hiányában ugyanis az előbb említett

<sup>160</sup> Nem ezt a megoldást követte a jogalkotó az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás kapcsán (lásd: az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény). Ez a foglalkoztatási forma kevésbé különbözik a hagyományos munkaviszonytól, mint a munkaerő-kölcsönzés. Külön törvénybe kerülését inkább az eltérő közteher-fizetési szabályok indokolták, amelyek nem illettek volna az Mt. rendszerébe. Hasonló okokból tarthatjuk indokoltnak az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok külön törvénybe foglalását (2010. évi LVVX. törvény).

<sup>161</sup> 181/1997. ILO egyezmény.

<sup>162</sup> COM (90) 228 final.

gyakorlatot sem lehet jogellenesnek – pontosabban rendeltetésszerűnek – tekinteni. A 2001-es – azóta jelentősen szigorodott – szabályok alapján a munkaerő-kölcsönzés hazai képe inkább egy egyszerűsített munkaviszonyra emlékeztet, amelyben lényegében csak a munkaszerződést kötő kölcsönbeadó személye kötött, de az átengedett, rugalmasabb szabályok szerint foglalkoztatható munkavállaló tényleges munkáltatója bárki lehet, bármilyen okból és bármilyen időtartamra. Ebből a kötetlenségből ered, hogy a rugalmas szabályokat a foglalkoztatás ideiglenességével magyarázó érv nem megalapozott, a rugalmasság árát pedig a munkavállaló fizeti meg. Az ebből eredő ellentmondásokra a hazai szabályozás és gyakorlat kapcsán még több alkalommal visszatérek.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok jelentős részben kógens jellegűek. Míg 2001-ben a kölcsönbeadó és a munkavállaló közti speciális munkaviszony részletes szabályozást nyert, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya – néhány alapvető előírástól eltekintve – máig szinte szabályozatlan.<sup>163</sup> Ezt a szerződést az Mt. polgári jogi jellegűnek tekinti – csak külön rendelkezés alapján vonja hatálya alá<sup>164</sup> –, és ennek megfelelően a felek megállapodására bízta tartalma kialakítását. Nem véletlen, hogy az Mt. III. rész XI. fejezetében is e körben találjuk a legtöbb eltérést engedő normát.

A jogi szabályozás megjelenése a jogviszony mindhárom alanyának kedvezett. A kölcsön-munkavállalót védő olyan alapvető garanciák jelentek meg, mint hogy a munkavállaló nem foglalkoztatható jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni a munkavállalót az Mt., illetőleg más jogszabály alapján megillető jogokat, vagy hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.<sup>165</sup> A korábbiakhoz képest nagy változást jelentett, hogy az Mt. meghatározta azokat a tárgyköröket, illetve konkrét rendelkezéseket, amelyek kapcsán a kölcsönvevő minősült a munkavállaló munkáltatójának.<sup>166</sup> A 2001. évi XVI. törvény 2001. július 1-jei hatállyal módosította a Met.-et is, amelynek hatálya így munkaerő-kölcsönzés esetén – meghatározott tárgykörökben – a kölcsönvevőre is kiterjedt.<sup>167</sup>

A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó szempontjából kiemelendő a 2001. évi XVI. törvénnyel egyidejűleg hatályba lépett K.rend, amelynek rendelkezései garantálták, hogy kölcsönzési tevékenységet csak üzletszerűen, megfelelő tárgyi és személyi feltételek birtokában, hatósági nyilvántartásba vétel után lehet folytatni. A kölcsönbeadót az új rendelkezések egy sor kötelezettség elé állították, de ezzel párhuzamosan olyan szabályrendszert alakítottak ki, amely a hagyományos munkaviszonynál rugalmasabb foglalkoztatást tett lehetővé. Az Mt. III. rész XI. fejezete felmentette a kölcsönbeadót a határozott idejű foglalkoztatás korlátai, a felmondási tilalmak és korlátozások, valamint a végkielégítés szabályainak alkalmazása alól, csökkentette a felmondási idő tartamát és enyhébb szankciókat irányzott elő a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetére.<sup>168</sup>

A kölcsönzés 2001 előtt létező gyakorlatát bizonyítja, hogy a jogalkotó a hatályba lépéstől számított hat hónapos türelmi időt biztosított a korábban már kölcsönzési tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetek számára a jogszabálynak való megfelelésre.<sup>169</sup> A már

<sup>163</sup> Kenderes–Bányai 2002 p. 87.

<sup>164</sup> Mt. 1. § (5) bek.

<sup>165</sup> Mt. 193/D. § (2) és (4–5) bek.

<sup>166</sup> Mt. 193/G. § (5) bek., 193/P. § (2–3) bek.

<sup>167</sup> Met. 1. § (2) bek.; 3. § (3) bek.

<sup>168</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.; 193/J. § (4) bek.; 193/M. §

<sup>169</sup> A munkaügyi ellenőrzés a törvény hatályba lépése után is feltárt a jogi szabályozás előtti gyakorlatból megmaradt, így ekkor már jogellenes kölcsönzéseket. A tényleges foglalkoztató cég megbízási és vállalkozási szerződések láncolatán keresztül jutott el a munkavállalóhoz, akik a lánc végén álló fantomcégekkel álltak – többnyire nem bejelentett – munkaviszonyban, de munkahelyük a tényleges foglalkoztató telephelye volt és a

megkötött munkaszerződések megfelelő módosítását pedig harminc napon belül kellett kezdeményeznie a munkáltatónak, illetve megegyezés hiányában hatvan napon belül köteles volt megszüntetni a munkaviszonyt.<sup>170</sup>

### 3.3. A munkaerő-kölcsönzés bevezetése a non-profit szférába

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok első módosítására a bevezetését követő három év után került sor. Bár az összegyűlt gyakorlati tapasztalatok már ekkor egyértelműen mutatták több érdemi változtatás szükségességét, a jogalkotó csupán egy új elemmel gazdagította a kölcsönzéssel kapcsolatos lehetőségeket, a kezdeti szabályrendszer érintetlenül hagyása mellett. Az egyes törvények munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos módosításáról szóló 2004. évi XX. törvény<sup>171</sup> miniszteri indokolása szerint az új szabályok célja az volt, hogy a munkaerő-kölcsönzést a non-profit szférában is lehetővé tegye. A kölcsönzés az első évek tapasztalatai szerint ugyanis éppen azokban a térségekben és gazdasági szektorokban lett népszerű, ahol a munkaerő-piaci helyzet amúgy is kedvező volt. A kölcsön-munkavállalók nagy része pedig abból a munkavállalói körből került ki, amely a hagyományos munkaviszony keretei között is nagyobb nehézség nélkül tudott elhelyezkedni. A módosítás így azt célozta, hogy a (tartósan) munkanélküli réteg kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatását támogassa, és segítse a jogintézményben rejlő lehetőségek kihasználását az állástalanok munkapiacra való visszavezetésével. Ez az indokolás megerősíti, hogy a jogalkotó a munkaerő-kölcsönzésnek fontos munkaerő-piaci szerepet tulajdonít, amely viszont felerősíti a szabályozás hiányosságaival kapcsolatos aggályokat (különösen az ideiglenesség rögzítése vonatkozásában).

A módosítás egyrészt lehetővé tette, hogy a kölcsönbeadó ügynökség ne csak szövetkezet, vagy a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, hanem közhasznú társaság legyen.<sup>172</sup> Ezzel párhuzamosan a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvényben a közhasznú tevékenységek felsorolása kiegészült a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítésével – ideértve a munkaerő-kölcsönzést is –, a kapcsolódó szolgáltatásokkal együtt.<sup>173</sup> Végül, a módosítás egy új elemmel gazdagította az Flt.-ben szabályozott munkaerőpiaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások körét, amelyet hátrányos helyzetű álláskereső munkae-  
rő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatásához lehetett igényelni. A támogatás feltételeit a jogszabály részletesen, a célzott munkaerő-piaci hatást jól körülhatárolva rögzítette, és a támogatás mértékét is magasan határozta meg.<sup>174</sup> Mégis, a gyakorlatban rendkívül alacsony érdeklődéssel találkozott

---

munkáltatói jogokat e cég vezetője gyakorolta. A munkaügyi ellenőrzés egy 21 és egy 7 gazdasági társaságból álló láncolatot is felfedezett, ezek összesen 1400 munkavállalót foglalkoztattak illegálisan (Papp 2002 p. 17–18.)  
<sup>170</sup> 2001. évi XVI. törvény 26. § (10–11) bek.

<sup>171</sup> Hatályos: 2004. május 20-tól. Az egyes jogszabályok és jogszabályi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről szóló 2007. évi LXXXII. törvény 2. § 668. pontja 2007. január 1-jével hatályon kívül helyezte.

<sup>172</sup> Mt. 193/D. § (1) bek.

<sup>173</sup> 1997. évi CLVI. törvény 26. § c) pont 18.

<sup>174</sup> Az Flt. szerint akkor igényelhetett támogatást a közhasznú társaság, ha

- létesítő okirata tartalmazta a fenti közhasznú tevékenységet,
- legkevesebb ötven fő, a munkaügyi központ kirendeltsége által legalább három hónapja nyilvántartott, vagy pályakezdő, vagy a kérelem benyújtásának időpontjában ötvenedik életévét betöltött munkanélkülivel létesített munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt,
- a munkaviszony legalább kettőszáz napra, határozott időre hozta létre,
- a munkavállalókat tőle független kölcsönvevőnek engedte át (akivel nem áll tulajdonosi kapcsolatban és nincs közös vezető tisztségviselőjük),
- a kölcsönbevevővel olyan megállapodást kötött, amely szerint a munkavállalók kölcsönzési díja munkavállalónként és havonta eléri a megállapodás megkötésének időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér és járulékainak összegét,

(2005-ben egyáltalán nem kértek ilyen támogatást), így 2007. január 1-jével megszűnt.<sup>175</sup> A hatályon kívül helyező törvény miniszteri indokolása szerint a támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthető, így nincs szükség e külön támogatási formára. Továbbra is végezhetett tehát közhasznú társaság kölcsönzési tevékenységet, de önálló jogcímen nem járt támogatás a non-profit jellegű munkaerő-kölcsönzésre.<sup>176</sup>

A munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó foglalkoztatási támogatás sikertelensége arra utal, hogy az Mt. módosítása ellenére sem terjedt el a foglalkoztatás-politikai szempontból leginkább kívánatos, a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók kölcsönzése. A szakirodalom inkább csak kivételként mutat be pár kísérletet a kölcsönzés ilyen jellegű alkalmazására. Az egyik esetben a kft. formában működő kölcsönbeadónál a munkaviszony ideje alatt párhuzamosan folyt a megfelelően kiválasztott munkavállalók elméleti képzése a kölcsönbeadónál és foglalkoztatása a kölcsönvevőnél. E konstrukcióban a kölcsönzésre irányuló munkaviszony alatt a munkavállaló szakmai képességet, illetve a kölcsönvevőnél gyakorlatot szerez, és megismerkedik leendő munkahelyével is. Mindeközben nem segélyezett munkanélküli, hanem munkaviszonyban álló adófizető. Ha a program eredményesen zárul, a kölcsönvevő maga veszi alkalmazásba a munkavállalót. A konstrukciót az állami támogatások és a kölcsönvevők finanszírozzák.<sup>177</sup> Egy hasonló konstrukcióban a megyei munkaügyi központ és egy közalapítvány által létrehozott korlátozott felelősségű társaság működött együtt a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók elhelyezkedésének elősegítésére. A piaci igények alapján a munkaügyi központ végezte a munkavállalók kiválasztását és képzését, akikkel a kft. kötött kölcsönzésre irányuló munkaszerződést. A kft. alacsonyabb kikölcsönzési díjak mellett és a munkavállalók mielőbbi véglegesítésének szándékával dolgozott.<sup>178</sup> Ez a modell viszont nem lehetett hosszú életű, hiszen a piaci versenyben a kft. további támogatás nélkül nem tudott érvényesülni.<sup>179</sup>

### *3.4. A szabályozás felülvizsgálata, a két érdemi módosítás*

A munkaerő-kölcsönzés szabályainak átfogó felülvizsgálatára két alkalommal került sor, először 2005 végén, majd – kisebb volumenben – 2007 elején. Ezzel a két módosítással az ezredfordulót követően az európai országok közül Magyarországon változott a leginkább a szabályozás.<sup>180</sup> A változtatásokat azonban nem a körülmények változása indokolta, hanem a gyakorlati visszaélések tanulságai vezettek a szabályanyag jelentős szigorításához.

- a munkaügyi központtal – megállapodás alapján – együttműködött, és
- amennyiben a munkavállaló foglalkoztatását nem tudta biztosítani, úgy részére a munkaügyi központtal egyeztetett képzésről gondoskodott.

A támogatás mértéke a munkaszerződésekben meghatározott munkabér és az azt terhelő járulékok összegének legfeljebb ötven százalékáig terjedt, de munkavállalónként nem haladhatta meg a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér és járulékokainak másfélszeresét. A támogatás részletszabályait az Ft. 16/B. §-a és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 16–17. §-ai tartalmazták.

<sup>175</sup> Hatályon kívül helyezte a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról szóló 2006. évi CXIII. törvény, illetve az egyes miniszteri rendeletek módosításáról szóló 3/2007. (II. 9.) SZMM rendelet.

<sup>176</sup> 2007. július 1-je óta közhasznú társaság már nem alapítható. A Gt. helyette a non-profit gazdasági társaságot vezette be, amely bármely gazdasági társasági formában működhet. (Gt. 4. §.)

<sup>177</sup> Cseke 2006 p. 93.

<sup>178</sup> Rimányiné 2003 p. 67–68.

<sup>179</sup> Horváth László arra hívja fel a figyelmet, hogy a non-profit kölcsönzés rendkívül komplex feladatok ellátását követeli meg a kölcsönbeadótól, ha el akarják kerülni, hogy a foglalkoztatás-képzés befejeztével a munkavállaló újra kikerüljön a munkaerő-piacról (Horváth László 2005 p. 206.).

<sup>180</sup> Arrowsmith 2008 p. 11.



Ugyanakkor egyik felülvizsgálat sem jutott el a probléma gyökeréig, és továbbra sem tisztázódott a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése. Ennek hiányában viszont a jogalkotó megmaradt a gyakorlatban felmerült visszaélésszerű gyakorlatra való utólagos reagálásnál. Ez azért volt rossz választás, mert egy végtelen folyamatot indított el a szabályok korrekciójára, hiszen a jogintézmény pontos rendeltetésének ismerete nélkül állandó vált az újabb és újabb rendeltetés-ellenes eljárások megjelenése, amelyekért – éppen a jogalkotó mulasztása miatt – nem lehet a piacot felelőssé tenni.<sup>181</sup> Az új szabályok jelentősen erősítették a kölcsönzött munkavállaló törvényi védelmét, amely viszont a statisztikák szerint nem eredményezte a kölcsönzési piac visszaesését. A 2005–2009 közötti időszakra vonatkozó legfontosabb statisztikai adatokat az alábbi táblázat összegzi.

*1. számú táblázat: A munkaerő-kölcsönzés alakulása Magyarországon 2005–2009 között (Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2006–2010.).*

<b>Mutató</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Kölcsönbeadók száma (db)	584	710	796	948	916
<i>Kölcsönbeadók számának változása az előző évhez képest</i>	–	+21%	+12%	+19%	-3,4%
Kölcsönvevők száma (db)	2294	2528	3829	6417	4802
<i>Kölcsönvevők számának változása az előző évhez képest</i>	–	+10%	+51%	+68%	-36,4%
Egy kölcsönbeadóra jutó kölcsönvevők száma (db)	3,9	3,6	4,8	6,7	7,7
Munkavállalók száma (fő)	76184	102425	99910	116835	79085
<i>Munkavállalók számának változása az előző évhez képest</i>	–	+34,4%	-2,5%	+17%	-32,3%
Határozott idejű munkaszerződések száma (db) és százalékos aránya	25076 (33%)	28402 (28%)	33855 (34%)	25011 (21%)	19059 (24,1%)
Határozatlan idejű munkaszerződések száma (db) és százalékos aránya	51108 (67%)	74023 (72%)	66055 (66%)	91824 (79%)	60026 (75,9%)
Kikölcsönzési esetek száma összesen (db)	92089	128475	129447	183305	193550
Egy munkavállalóra jutó kikölcsönzési esetek száma (db)	1,2	1,2	1,3	1,6	2,4
Egy kikölcsönzés átlagos hossza (nap)	109	134	96	92	52

A 2009-ig töretlen fejlődés oka elsősorban abban keresendő, hogy a kölcsönzési szektor Magyarországon még nem érte el piaci lehetőségeinek határait, és – ahogy egyre több munkáltató ismerkedik meg a szolgáltatás előnyeivel – a szabályozás folyamatos szigorodása ellenére évről évre jelentősen növekszik. A 2009-es visszaesés oka alapvetően a gazdasági válság. Az ILO adatai szerint globális jelenség volt, hogy a dekonjunktúrával a kölcsönzött munkavállalók voltak az elsők, akiket elbocsátottak, ugyanakkor a statisztikák szerint ők az elsők, akiket a fellendüléssel újra felvesznek.<sup>182</sup>

<sup>181</sup> Bankó–Berke 2009 p. 24–25.

<sup>182</sup> ILO 2009 p. 26–31.



Visszatérve az átfogó felülvizsgálatokhoz, az első módosítás 2006. január 1-től lépett hatályba.<sup>183</sup> Miközben a szakszervezetek szigorúbb szabályok bevezetését követelték, a munkáltatók a kölcsönzési piac további tisztítását, a jogellenesen működő kölcsönbeadók elleni hatékony fellépést szorgalmazták.<sup>184</sup> A számos kisebb pontosítás és részletszabály mellett az alábbi újdonságokat érdemes kiemelni. A korábbi évek tapasztalatai alapján két új tilalom került az Mt.-be. Az egyik megtiltotta, hogy egymással tulajdonosi kapcsolatban álló cégek kölcsönözzenek egymásnak munkaerőt, ezzel elejét véve a konszernen belüli kölcsönzésnek.<sup>185</sup> A másik a korábban hagyományos munkaviszonyban alkalmazott munkavállalók elbocsátása utáni visszakölcsönzését tiltotta meg, megerősítve, hogy a kölcsönzés nem szolgálhat a hagyományos munkaviszony kiváltására.<sup>186</sup> A visszaélésekre való reakcióként, az engedély nélküli, illetve leplezett munkaerő-kölcsönzésnek visszaszorítására született meg a kölcsönvevő mögöttes felelősségét bevezető új szabály is.<sup>187</sup>

A munkaerő-kölcsönzést „rugalmatlanító”, 2006-ban bevezetett rendelkezések sorából kiemelkedik az egyenlő bér elvét a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalói vonatkozásában is alkalmazni rendelő szabály. Mivel ezt az elvet eddig csak az azonos munkáltatónál alkalmazott munkavállalók között kellett érvényesíteni, a kölcsönvevővel munkaviszonyban nem álló kölcsön-munkavállaló bérének csak a kölcsönbeadó által foglalkoztatott munkavállalók bérével való összehasonlítás próbáját kellett kiállni.<sup>188</sup> E a szabályozás lehetővé tette, hogy a kölcsönvevő akár alacsonyabb díjat fizessen a kölcsönzésért, mint a saját alkalmazottainak fizetett bér. Másfelől viszont azt eredményezte, hogy a kölcsönvevő munkavállaló ugyanazt a munkát alacsonyabb bérért végezte, mint a kölcsönvevőnél hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott kollegái. A jogalkotó a rugalmasság-szociális biztonság értékek között egyensúlyozva így végül csak bizonyos megkötésekkel vezette be az egyenlő bér elvét. Eszerint azt a kikölcsönzés első félévére egyáltalán nem, ezt követően pedig csak egyes bérelemek tekintetében, és az adott kölcsönvevőnél töltött (folyamatos) munkavégzés időtartamához igazodó fokozatossággal kell alkalmazni.<sup>189</sup>

Az új rendelkezések az alkalmazható általános szabályok körében is változást hoztak. Lehetővé vált, hogy a kölcsön-munkavállaló is kössön tanulmányi szerződést, illetve, hogy vele szemben a munkáltató az Mt. 109. §-a és a kollektív szerződés rendelkezése alapján egyéb hátrányos jogkövetkezményt alkalmazzon. Mivel a gyakorlatban szinte kizárt, hogy a kölcsön-munkavállalókra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szülessen, a 109. § szerinti fegyelmi felelősség alkalmazása csak elvi lehetőség marad. Végül, 2006-tól a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben is ki lehet kötni próbaidőt.<sup>190</sup> E rendelkezés érdekessége, hogy a 2001-es állapothoz képest máig ez az egyetlen módosítás, amely nem szigorította, hanem rugalmasabbá tette a kölcsönzést.

<sup>183</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvény.

<sup>184</sup> A 2006-os módosítás előzményeiről részletes lásd: Hajdú 2007 p. 51–53., a szürke- és feketefoglalkoztatással kapcsolatosan: p. 71–72.

<sup>185</sup> Mt. 193/G. § (7) bek.

<sup>186</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.

<sup>187</sup> Eszerint arra az esetre, ha a kölcsönbeadó a munkavégzés tényleges megkezdéséig nem felel meg a kölcsönzési tevékenység végzéséhez előírt jogszabályi feltételeknek, illetve nem köt a munkavállalóval munkaszerződést, a munkaviszonyt a kölcsönvevővel hozza létre a törvény. Mt. 193/G. § (8) bek.

<sup>188</sup> A szakirodalomban található olyan értelmezés, amely szerint az egyenlő bér elvét a kölcsönvevő saját munkavállalói és a kölcsön-munkavállaló között az Mt. 193/F. §-a alapján 2001. július 1-je óta alkalmazni kellett (Prugberger-Fabók-Tóth 2001 p. 58.). Álláspontom szerint ez ebből a szakaszból semmilyen értelmezéssel nem következik.

<sup>189</sup> Mt. 193/H. § (9) bek.

<sup>190</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.

A második átfogó módosítás 2007. április 1-től alakította át a kölcsönzés szabályait.<sup>191</sup> A gyakorlati visszaélésekre való utólagos reagálás jó példája az ekkor bevezetett tilalom, amely alapján alkalmi munkavállalói könyvvel nem létesíthető munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszony.<sup>192</sup> A módosítás előzménye, hogy az LB ítéletében kimondta, hogy külön tiltó szabály hiányában nincs akadálya annak, hogy a kölcsönbeadók AM könyvvel foglalkoztassák a kölcsönzött-munkavállalókat.<sup>193</sup> Ez viszont lehetővé tette a két eltérő rendeltetésű atipikus foglalkoztatási forma összekapcsolását, ami túlzott mértékig csökkentette a munkavállalót védő garanciákat.<sup>194</sup>

A módosítás a munkaerő-kölcsönzés legvitatottabb szabályai közül szinte mindet érintette, de kisebb jelentőségű változtatásokon kívül azok lényegében eredeti tartamuk szerint maradtak hatályban. Így a munkáltatói jogkör megosztására, a kölcsönvevő mögöttes felelősségére és az egyenlő bér elvének korlátozott érvényesülésére vonatkozó szabályokat csak technikai jellegű módosítások egészítették ki. A három jogalany együttműködésének erősítésére a módosítás pontosította a felek egymás felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettségét, amelynek különösen a bérfizetés szempontjából van jelentősége.

A 2007. áprilisi Mt. módosítás a gyakorlatban felmerült problémákra reagálva korrigálta a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, és tovább szélesítette a munkavállalókat védő garanciák körét. Bár a változás közel sem olyan jelentős, mint a 2005-ös módosítás, jól jelzi, hogy a jogalkotó nem látta indokoltnak a kezdeti rugalmas szabályokhoz való visszatérést, hiszen csupán egyetlen olyan szabály van, amely a rugalmasság irányába módosította az addigi rendelkezéseket.

### *3.5. A munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálata az EU irányelv átvétele előtt*

A jogintézmény nem tisztázott rendeltetése és speciális szabályainak vitatható indokoltsága miatt várható volt, hogy a munkaerő-kölcsönzés az AB elé kerül. A testület három indítvány együttes elbírálása alapján hozta meg 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatát, amely a kölcsönzés első szabályozása óta eltelt nyolc év után is fontos támpontot ad a jogértelmezéshez, a kölcsönzés karakterének meghatározásához. Álláspontom szerint a határozat nem annyira a hatályos jogra gyakorolt hatása miatt jelentős, hanem mert rendkívül fontos megállapításokat tett a kölcsönzés hazai karakterének felvázolásában. Ennek az ad különös jelentőséget, hogy a hazai szakirodalom ezt megelőzően csak részleteiben érintette a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos kérdéseket, így a határozat a jogtudomány számára is értékes forrást jelent.

Az AB döntése érdemben két ponton érintette a hatályos szabályozást. Egyrészt alkotmányellenes megkülönböztetésnek találta, hogy a felmondási tilalmak nem alkalmazandók a kölcsönzött munkavállalókra. Másrészt, a testület kifogásolta, hogy a rendes szabadság kiadására a jogalkotó egységesen 3 nap előzetes értesítési határidőt szabott meg. A határozat szerint ez a rövid határidő csak akkor indokolt, ha a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony rövid időtartamú (legfeljebb pár hónapos). Ugyanakkor, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya huzamosabb ideig áll fenn, úgy a testület szerint a

<sup>191</sup> Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról rendelkező 2007. évi XIX. törvény.

<sup>192</sup> Mt. 193/B. § (2) bek.

<sup>193</sup> Waldmann 2007 p. 77.

<sup>194</sup> Így például bár az AM könyves foglalkoztatás ideje szolgálati időnek minősül, a munkavállaló az egészségbiztosítási szolgáltatások közül csak baleseti egészségbiztosítási szolgáltatásra és baleseti táppénzre jogosult. Az AM könyves munkavállalóra nem vonatkozik az Mt. pihenő- és szabadiidővel kapcsolatos számos rendelkezése sem. Ha ehhez még hozzávesszük a munkaerő-kölcsönzéssel járó rugalmas munkaviszony-megszüntetési szabályokat, belátható, hogy egy AM könyves kölcsön-munkavállaló helyzete aránytalanul kiszolgáltatott. Emellett az AM könyves foglalkoztatás kedvezőbb közteher-fizetési kötelezettségekkel is járt. Lásd: az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény.

határidő ilyen lerövidítése szükségtelenül korlátozza a munkavállalót pihenése, regenerálódása megszervezésében. Az AB így megsemmisítette a 3 napos határidőre vonatkozó szabályt. A határozat talán legfontosabb következtetése az, hogy a munkaerő-kölcsönzés a hazai szabályozás alapján nem feltétlenül jelent ideiglenes, átmeneti foglalkoztatást, így a rugalmasabb szabályok is csak a foglalkoztatás időtartamához igazodó, differenciált rendszerben tarthatók fenn. Ha a kölcsönzött munkavállaló huzamosabb ideig – akár évekig – dolgozik ugyanannál a kölcsönvevőnél, úgy nincs alkotmányos indoka, hogy jogviszonyára eltérő szabályok vonatkozzanak, mint a hagyományos munkaviszonyra. A munkaerő-kölcsönzés ideiglenessége kapcsán kifejtett alkotmánybíróági levezetés álláspontom szerint a szabályozás 2001 óta fennálló, legsúlyosabb hiányosságára mutatott rá. Ehhez képest sajnálatos, hogy a jogalkotó ezt az érvelést figyelembe nem véve a rendes szabadság kiadására 2010. január 1-jétől egységesen az általános szabályok szerinti 1 hónapos határidőt rendelte alkalmazni minden kölcsönzött munkavállalóra.<sup>195</sup>

Az indítványok számos más, a munkaerő-kölcsönzés sajátos szabályait érintő kérdést is felvetettek. Az AB azonban az elé utalt kérdések közül természetesen csak azokkal tudott foglalkozni, amelyek alkotmányos aggályokat vetettek fel. Ahogy arra maga az AB is utalt, egy nehezen értelmezhető szabály önmagában még nem alkotmányellenes, így a felmerülő problémák orvoslására sem e testület hivatott; ezek rendezése már a jogalkalmazó és a jogalkotó szervekre vár.

Az AB határozatának további jelentőséget ad az időzítés: megjelenésére ugyanis éppen a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv elfogadása és az átvételi határidő lejárta között került sor. Így a jogalkotó abban a szerencsés helyzetben van, hogy a jogharmonizációs kötelezettség miatt szükséges módosítások során építhet a munkaerő-kölcsönzés alkotmányos vizsgálatának tapasztalataira is. Különösen értékes segítség ez a két legfontosabb változás tekintetében, amelyet az irányelv hozni fog. Egyrészt, az Mt.-t úgy kell módosítani, hogy az egyértelműen kimondja a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellegét. Egy ilyen változás minden bizonnyal kiváltja majd a munkáltatók (kölcsönbeadók és kölcsönvevők egyaránt) ellenérzését. Az AB határozatából azonban láthattuk, hogy a megkülönböztetés alkotmányos tilalmának elvéből fakadóan ez az ára a rugalmas szabályok fenntartásának.

Másrészt, az irányelv alapján – főszabály szerint – a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzés első napjától egyenlő bérre jogosult. Minden valószínűség szerint ehhez a főszabályhoz a magyar jogalkotó társítani fog valamilyen kivételt. Az irányelv által felkínált három lehetőség közül az jöhet szóba, amely szerint nem kell alkalmazni az egyenlő bér elvét a kikölcsönzések között is díjazásban részesülő és tartós munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetén.<sup>196</sup> A kivétel kihasználásához az AB határozat is alapot ad, amely szerint nem alkotmányos követelmény, hogy az egyenlő bér elve a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállaló vonatkozásában is érvényesüljön. Ezt a testület a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendszere – ezáltal az egész foglalkoztatási konstrukció – különbözőségével indokolta. Így viszont jól láthatóan kétszeresen is visszakerülünk a kikölcsönzések ideiglenességének problémájához. Azaz, a magyar Alkotmány alapján csak a kölcsönvevőnél való ideiglenes munkavégzés mellett tehető különbség a bérezésben. Ezt az irányelv azzal egészíti ki, hogy a munkavállaló tartós munkaszerződéssel rendelkezzen, tehát több kikölcsönzést is teljesítsen egy munkaviszony alapján. Az irányelv átvételének egyik legnagyobb kérdése lesz, hogy hogyan definiálja a magyar munkajog – egymáshoz képest is – a tartós és ideiglenes fogalmakat.

Összességében álláspontom szerint a magyar jogalkotó a munkaerő-kölcsönzés hazai történetének legfontosabb módosítása előtt áll. A közösségi irányelv és az AB határozat kijelölte az utat a kölcsönzést érintő problémák felszámolásához, különös tekintettel a

<sup>195</sup> Egyes munkaügyi tárgyú törvényes módosításáról szóló 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) bek. b) pont.

<sup>196</sup> Részletesen lásd: II. rész III. fejezet 4.3.2. pont.

jogintézmény rendeltetésének rögzítésére. A két dokumentum jellegéből fakad, hogy ezt az utat csak célok és elvek mutatják, így a közelgő felülvizsgálat karakterét a magyar jogalkotó jogpolitikai döntése fogja meghatározni.<sup>197</sup> Ugyanakkor minden esély meg van rá, hogy a módosítás után a munkaerő-kölcsönzés Magyarországon is az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgáló, a hagyományos munkaviszony kiváltására nem alkalmas, de az általános szabályokhoz képest lényegesen rugalmasabb foglalkoztatási forma legyen.

---

<sup>197</sup> Bankó–Berke 2009 p. 28.

### III. fejezet

## A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepe

A történeti áttekintésből láhattuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés legkevesebb 60 éves múltra tekint vissza, de csak az ezredfordulóra vált számottevő munkaerő-piaci jelenséggé, és csak a kilencvenes évektől kezdtek a tartós foglalkoztatáshoz vezető egyik lehetséges útnak, ezáltal foglalkoztatás-politikai eszköznek tekinteni. A kölcsönzés ugyan mindig csak ideiglenes foglalkoztatást biztosított, a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei és bére is meglehetősen alacsony színvonalú volt, a munkanélküliség Európa-szerte észlelhető növekedésével mégis reflektorfénybe került. A kiemelt figyelem persze nem csak a remélt munkaerő-piaci hatásoknak köszönhető, hanem a jogintézmény jelentette rugalmas foglalkoztatási lehetőségeknek is.<sup>198</sup> Mi több, ahogy a jelen fejezetből látható lesz, visszatekintve ez utóbbi tűnik a fő motivációnak, amelynek csak „mellékhatása” a foglalkoztatottság növelése.

A kilencvenes évekre elterjedt az a nézet, amely szerint a kölcsönzés ugródeszkát biztosít az állástalanok számára a tartós foglalkoztatás felé. Eszerint a rugalmasabb foglalkoztatást, kevesebb törvényi korlátot jelentő munkaerő-kölcsönzés nagy számban biztosít álláslehetőséget a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportok számára. Ez az álláslehetőség egyben tapasztalatot, a készségek fejlesztését és referenciákat is jelent, tehát növeli a munkavállaló foglalkoztathatóságát. A jól teljesítő kölcsön-munkavállalók számára pedig adott a lehetőség, hogy a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvevő maga köt munkaszerződést velük.

Azóta a nemzeti és nemzetközi szintű jogalkotók – így az Európai Unió és az ILO is – e gondolatmenetből indultak ki a kölcsönzés szabályozásakor. Ezt az „ugródeszka szerepet” empirikus kutatásokkal azonban máig nem sikerült egyértelműen alátámasztani. A munkaerő-kölcsönzés megítélésében, a jogi szabályozás kialakításában mégis kulcskérdés, hogy mennyire vehető komolyan ez a foglalkoztatáspolitikai szerep. Álláspontom szerint aggályos, hogy jogpolitikai szempontból a munkaerő-kölcsönzés egyik legfontosabb kérdésében nem látunk tisztán. Ezért a közösségi és nemzeti szintű szabályozás elemzése előtt – az első fejezet zárásaként – szükséges áttekinteni, amit a kutatások alapján a kölcsönzés ezen aspektusáról tudunk. Az alábbiakban bemutatom, milyen elvi lehetőségeket ad a kölcsönzés a munkavállalók számára a tartós foglalkoztatáshoz jutásra. Az ezt vizsgáló empirikus vizsgálatok összefoglalása kapcsán kitérek arra is, hogyan segítheti az állam a munkaerő-kölcsönzés pozitív munkaerő-piaci szerepét, a jogalkotás és a különböző támogatási programok útján. A kutatások tapasztalatainak összegzése nélkülözhetetlen ahhoz, hogy biztonsággal foglaljunk állást a különböző szabályozási megoldásokat illetően.

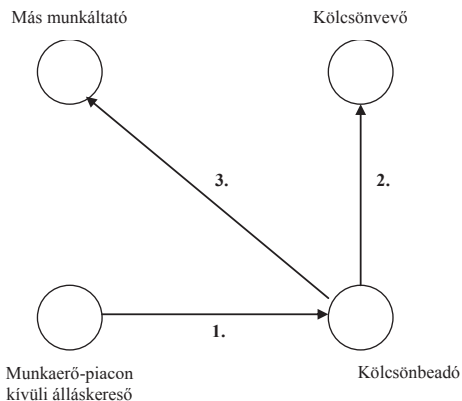
#### 1. A mobilitás elvi lehetőségei és kutatásuk nehézségei

A munkaerő-kölcsönzés lehetséges munkaerő-piaci szerepét a szakirodalom a következőkben látja. Egyrészt utat nyit a munkaerő-piacra a nehezen elhelyezhető álláskeresőkhöz számára is (1). Ezzel hozzájárul ahhoz, hogy – ha csak ideiglenesen is de – a munkaerő-piacon kívül maradtak ne állami ellátásokból éljenek, hanem adót és járulékokat fizető munkavállalók legyenek. Másrészt, a kölcsönvevő vállalkozások a legjobban teljesítő kölcsönzött munkavállalókat gyakran saját állományba veszik (2). Ebből a szempontból a munkaerő-kölcsönzés egyfajta ugródeszkaaként szolgál a tartós foglalkoztatás felé. Végül, a

<sup>198</sup> Összefoglalásként lásd az 1. rész 1. fejezet 2. pontot.

megszerzett tapasztalat, készségek és a kölcsönbeadónál eltöltött idő, mint referencia alapján a kölcsön-munkavállaló jobb esélyekkel találhat munkát más munkáltatóknál is (3). Azaz, a tartós foglalkoztatás, mint esély nemcsak a kölcsönvevőnél, hanem bármely más munkáltatónál is adott. A lehetséges átmeneteket az alábbi ábra szemlélteti.

2. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés által biztosított mobilitási lehetőségek (Forrás: Neugart–Storrie 2002 p. 7.).



A munkaerő-kölcsönzés által a foglalkoztatási mobilitásra biztosított fenti lehetőségek tényleges fennállását a szakirodalom számos érveléssel igyekszik bizonyítani, ám hasonlóan hosszú az ellenérvek listája is.<sup>199</sup> A továbbiakban ezeket a lehetséges átmeneteket tekintem át, bemutatva az elméleti és empirikus bizonyítékokat és a vonatkozó jogi szabályozást. A konkrét elemzés előtt azonban szót kell ejteni a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyeit vizsgáló kutatások módszertani nehézségeiről is. A bemutatott eredmények ugyanis csak ezek fényében értelmezhetők.

Először is a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepének felméréséhez hosszútávú vizsgálatok szükségesek, hiszen pontos következtetések csak akkor vonhatóak le, ha ismerjük a munkavállaló kölcsönzés előtt és utáni státuszát is. Ez pedig legalább 3-4 éves időtartam vizsgálatát teszi szükségessé, amihez viszont sok esetben nincsenek meg az adatok. Ráadásul, a kölcsönzés jelentőssé válása viszonylag új jelenség, ezért gyakran nem végeztek rá vonatkozó külön adatgyűjtést, hanem együtt kezelték a többi atipikus munkaviszonnyal. A határozott idejű, vagy részmunkaidős foglalkoztatás azonban teljesen más intézmény, ezekkel a kölcsönzés nem tekinthető azonos funkciójúnak.<sup>200</sup>

A kutatás nehézségeit növeli, hogy az egyes felmérések módszertana, az alapul vett minták igen különbözőek. Egy-egy nemzeti, vagy regionális felmérés eredményeiből a munkajogi környezet különbségei miatt sem lehet általános következtetéseket levonni. Ezért az alább bemutatott adatok mindig csak a konkrét munkaerő-piac körülményeinek és jogi

<sup>199</sup> Az érvekről és ellenérvekről összefoglalásként lásd: Kvasnicka 2005 p. 4.

<sup>200</sup> Kvasnicka 2005 p. 5.

környezetének ismeretében lehet értelmezni.<sup>201</sup> Szintén problémát jelent, hogy a társadalombiztosítási adatbázisokból kiinduló kutatások nem tudnak különbséget tenni a kölcsönbeadók kölcsönzött és saját (belső) munkavállalói között.<sup>202</sup> Ugyanakkor a belső állomány általában jelentéktelen a kölcsönzöttek számához képest, a CIETT szakmai szervezet becslése szerint 20 kölcsön-munkavállalóra jut egy belső alkalmazott.<sup>203</sup>

Végül, minden hasonló kutatást befolyásol, hogy egy munkavállaló aktuális munkaerő-piaci helyzetét számos olyan tényező is alakítja, amit nem lehet kimutatni. Ilyen elsősorban az álláskereső és a leendő munkáltató preferenciája. Elképzeltető, hogy egy adott személy egyáltalán nem akar tartós munkaviszonyt, vagy a kölcsön-munkavállaló pusztán személyes kapcsolatainak köszönhetően talál hagyományos munkahelyet. Ugyanígy lehetséges, hogy egy munkáltató csak ideiglenes foglalkoztatásban gondolkodik, és még a legrátermettebb kölcsönzött munkavállalónak sem akar belső státuszt ajánlatni.<sup>204</sup> Mindezekre tekintettel a kutatási eredményekből csak óvatos következtetéseket lehet levonni.

## 2. A kölcsön-munka körülményei

A munkaerő-kölcsönzés első lehetséges munkaerő-piaci szerepe tehát az, hogy a nehezen foglalkoztatható álláskeresők számára kaput nyit a munkaerő-piacra. Mivel kevesebb törvényi kötöttséggel jár, mint a hagyományos munkaviszony, olyanokat is munkahelyhez segít, akiket egyébként a hagyományos munkaviszony keretei között nem, vagy csak ritkán foglalkoztatnának. A kölcsönzésre vonatkozó szabályozás megalkotásakor ebből indult ki az ILO, az Európai Bizottság és a magyar jogalkotó is.<sup>205</sup>

Ez az állítás elsősorban azon a tényen alapul, hogy a kölcsön-munkavállalók között felülreprezentáltak a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű csoportok, tehát azok, akik általában csak nehézségekkel tudnak munkához jutni. Az európai statisztikák szerint a kölcsönzött munkavállalók között aránytalanul sok a fiatal, a volt munkanélküli, az alacsony képzettségű és a bevándorló.<sup>206</sup> Például, Németországban 2003-ban a kölcsön-munkavállalók átlagéletkora 32,5 év volt, 62,25%-uk képzetlen fizikai munkásként dolgozott, 42,8%-uk korábban munkanélküli volt és 18,7%-uknak nem volt német állampolgársága.<sup>207</sup> Különösen a fiatalok felülreprezentáltak a kölcsönzöttek körében: a 2007-es adatok alapján az Egyesült Királyságban 35%-uk 25 év, 65%-uk pedig 35 év alatti,<sup>208</sup> Olaszországban a 25-34 év közöttiek aránya 44% volt,<sup>209</sup> Svédországban pedig – egy 2004-es tanulmány szerint – a 30 éven aluliak adják a kölcsönzöttek túlnyomó többségét.<sup>210</sup> A statisztikai adatokból azonban nem szabad elhamarkodottan arra következtetni, hogy önmagában egy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötésével megoldódnak a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási problémái.<sup>211</sup> Számos vizsgálat ugyanis kimutatta, hogy a kölcsönzött

<sup>201</sup> Ichino–Mealli–Nannicini 2006 p. 39–40.

<sup>202</sup> Lásd pl. Kvasznika 2005 p. 6., Andersson–Wadensjö 2004 p. 8., Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006 p. 5.

<sup>203</sup> CIETT 2000 p. 25.

<sup>204</sup> Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 17.

<sup>205</sup> Lásd a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 81. ülészakán, 1994-ben elfogadott, már említett következtetéseket, a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelvhez fűzött Explanatory Memorandumot, valamint a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.

<sup>206</sup> Storrie 2002 p. 30–32.

<sup>207</sup> Antoni–Jahn 2006 p. 14. Az Egyesült Államokban a kisebbségek szintén felülreprezentáltak a kölcsönzött munkavállalók körében, míg aránytalanul kevés köztük a diplomás (Autor–Houseman 2005 p. 1.).

<sup>208</sup> Kountourous 2008 p. 58–59.

<sup>209</sup> Zappala 2008 p. 105–106.

<sup>210</sup> Nyström 2004 p. 209.

<sup>211</sup> Gray ezt nevezi a munkaerő-kölcsönzés „barrier-breaking” szerepének (Gray 2002 p. 667.).

munkavállalók munkakörülményei meglehetősen kedvezőtlenek, és legtöbbször csak azért fogadják el a kölcsön-munkavállalói státuszt, mert nem kapnak jobb ajánlatot.

Az ETUC álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak.<sup>212</sup> Az Európai Parlament és az Eurofound Alapítvány megbízásából készült kutatások alapján a kölcsönözött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése és munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest.<sup>213</sup> Egy másik felmérés tíz munkakörülmény alapján hasonlította össze a különböző munkaviszonyokban dolgozó munkavállalók helyzetét, és megállapította, hogy a kölcsönöztek helyzete jelentősen rosszabb, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Különösen a bérezés, a képzés, a munkahelyi szociális kapcsolatok és a kockázatokról kapott tájékoztatás tekintetében volt kimutatható számottevő különbség.<sup>214</sup>

Hasonló eredményekre jutott egy brit kutatás, amelynek kiindulópontja az volt, hogy az Egyesült Királyságban a kilencvenes évek során a legalább egy éve munkanélküliek négyszer nagyobb valószínűséggel lettek kölcsön-munkavállalók, mint mások.<sup>215</sup> Az 1997-ben és 1999-ben, összesen 32 kölcsönbeadóval és mintegy 100 munkanélkülivel készített interjú alapján a kutatás arra kereste a választ, hogy valóban segítséget jelent-e a tartósan munkanélkülieknek a munkaerő-kölcsönzés. A vizsgálat feltárta, hogy néhány londoni irodai adminisztrátor kivételével a munkanélküliből lett kölcsön-munkavállalók többsége meglehetősen rossznak ítéli munkakörülményeit, bérük is elmarad a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókétól.<sup>216</sup>

A felmérés azt is vizsgálta, hogy könnyebb-e az elhelyezkedés a tartósan munkanélkülieknek egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, mintha maguk próbálnának állást találni. A tapasztalatok szerint ugyanis a munkáltatók vonakodnak olyan jelentkezőket alkalmazni, akik már hosszú ideje állástalanok. Ha viszont a kölcsönbeadó „minőségi garanciát” vállal az általa biztosított munkaerőre, úgy e munkavállalói csoportok is bizonyítási lehetőséget kapnak.

A kutatás során megkérdezett munkavállalók szerint a kölcsönzés valóban segítség lehet ahhoz, hogy ne stigmatizált munkanélküliként, hanem a kölcsönbeadó „kezeségével” jelenhessenek meg a munkaerő-piacon. A vizsgálat alapján azonban erre csak akkor kerül sor, ha jobb jelölt híján a kölcsönbeadó kénytelen volt munkanélkülieket ajánlani a kölcsönvevőnek. Ha ugyanis a kölcsönbeadó válogathat az adott állásra alkalmas jelöltek között, akkor azokat fogja alkalmazni, akiket nagyobb valószínűséggel fogad majd el a kölcsönvevő is. Márpedig a megkérdezett kölcsönbeadók szerint ügyfeleiknek csak a képzettséget nem igénylő munkák esetében nem szempont a munkavállaló előélete, de egyébként szívesebben kölcsönöznek referenciákkal rendelkező munkaerőt. Ezért a kölcsönbeadók csak akkor igyekeznek meggyőzni a kölcsönvevőt a munkanélküli jelölt alkalmasságáról, ha nincs más választásuk.<sup>217</sup>

<sup>212</sup> Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

<sup>213</sup> Contreras 2008 p. 43., Storrie 2002 p. 43.

<sup>214</sup> Nienhüser–Matiaske 2006 p.71–72.

<sup>215</sup> Gray 2002.

<sup>216</sup> A tanulmány szerint a legrosszabb helyzetűek közé tartoznak az élelmiszeriparban dolgozó, képzetlen kölcsönözött munkavállalók. Őket a kölcsönbeadó cégek szegény, kevés munkalehetőséget kínáló vidékekről maguk szállítják naponta a kölcsönvevők üzemébe, ahol fárasztó, koszos munkát kell végezniük (pl. csirkevagás), alacsony bérért. Munkaidejük nincs pontosan rögzítve, műszakkezdésre a kölcsönbeadó busza beviszi őket az üzembe, de haza csak akkor hozza őket, ha a kölcsönvevőnek aznap már nincs szüksége rájuk. Így a túlmunkát nem tudják elkerülni (Gray 2002 p. 667.).

<sup>217</sup> A képzettséget nem igénylő élelmiszeripari, mezőgazdasági munkáknál például nem szempont az előélet. E munkákra mindig sok a jelentkező is. Másfelől, ha a munkanélküli a kölcsönbeadó támogatásával jobb álláshoz jut, úgy általában a bére is magasabb lesz, mintha közvetlenül fordult volna a kölcsönvevőhöz. Egy esetben a



A bemutatott felmérések tehát azt igazolják, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel döntően csak alacsony bér és kedvezőtlen munkakörülmények érhetőek el. Nem meglepő, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv egyik célja kimondottan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása.<sup>218</sup>

## 2.1. A munkaerő-kölcsönzés választásának kényszerűsége

A szakirodalom sok esetben hivatkozik arra, hogy az álláskereső csak kényszerből választja a munkaerő-kölcsönzést. A kölcsönzött munkavállalók először általában maguk keresnek állást, és csak akkor fordulnak egy kölcsönbeadó céghez, ha ez nem vezetett eredményre. Így csak azok lesznek kölcsönzött munkavállalók, akik nem tudtak hagyományos munkaviszonyt létesíteni.<sup>219</sup>

Ezt a tételt megerősíti a kölcsönbeadó nemzetközi szövetsége, a CIETT által végzett kutatás is, amelyben azt vizsgálták, milyen motivációból lesz valaki kölcsön-munkavállaló, illetve egy cég milyen okból vesz igénybe kölcsönzött munkaerőt. A vizsgálat a nemzetközi szakirodalom feldolgozása mellett a CIETT tagszervezetei által gyűjtött adatokon és hét nemzeti szintű kutatáson alapult.<sup>220</sup> Az eredmények szerint a munkavállaló oldalon a három legfőbb motiváció mind a tartós foglalkoztatáshoz kötődik. Eszerint a legtöbb munkavállaló elsősorban azért lesz kölcsönzött-munkavállaló, mert abban bízik, hogy a kölcsönzésen keresztül nagyobb eséllyel jut stabil álláshoz.<sup>221</sup> Ehhez képest azok a szempontok, amelyeket a hagyományos munkaviszonyhoz képest a kölcsönzés előnyeinek szoktak tekinteni – a dinamikus munkakörnyezet, a változatos munka, a kiegészítő jövedelem-szerzési lehetőség, a munka és más életterületek jobb összehangolása – csak másodlagos. Ez azt mutatja, hogy a munkát keresők nem magáért a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaiért vállalják a kölcsön-munkát, hanem mert – jobb lehetőség hiányában – ettől remélik a tartós állásukat jutást.

A kölcsön-munka elfogadásának önkéntességét a már idézett brit kutatás is vizsgálta. Mint említést nyert, a legtöbb vizsgált kölcsön-munkavállaló csak meglehetősen alacsony színvonalú munkához jutott. A kölcsönbeadók által kínált munkalehetőségeket mégis elfogadják, amelynek egyik fontos oka a vizsgálat szerint a foglalkoztatás-politikai rendelkezésekben keresendő. A munkanélküli segély folyósításának szabályai alapján ugyanis elvesztik jogosultságukat az ellátásokra, ha nem mutatnak megfelelő igyekezetet az álláskeresőre – márpedig a kölcsön-munka visszaautásítása ennek minősíthető –, vagy ha munkaviszonyukat hat hónapon belül önként, maguk mondják fel. Erre tekintettel a munkanélküliek többsége számára a kölcsönzés elfogadása nem önkéntes választás.

A kényszerű választásból eredő hatásokat igyekezett kiküszöbölni egy amerikai felmérés olyan munkanélküliek vizsgálatával, akiket közel véletlenszerűen helyeznek el különböző munkáltatóknál, köztük kölcsönbeadó ügynökségeknél.<sup>222</sup> A kutatás alapjául szolgáló michigan-i *Work First* programban résztvevők különböző támogatásokat, szolgáltatásokat kapnak az álláskereső elősegítésére. Elvárás volt a résztvevőkkel szemben, hogy bármilyen felajánlott munkalehetőséget elvállaljanak, ami legalább minimálbért fizet, és a munkaidő eléri a programban meghatározott mértéket. Nem számít tehát a munkavállaló preferenciája, hogy hagyományos munkaviszonyban, vagy kölcsönzésen keresztül szeretne-e dolgozni.

---

kölcsönbeadó alapfokú angol nyelvtanfolyamot szervezett bevándorló munkanélkülieknek, hogy őket a hiányszakmának számító konyhai munkásként alkalmazni tudja (Gray 2002 p. 667–668).

<sup>218</sup> Irányelv 2. cikk

<sup>219</sup> Eurofund 2007 p. 14., García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005 p. 166.

<sup>220</sup> CIETT 2002 p. 10. A vizsgálatban szereplő országok: Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Németország, Spanyolország, Svédország.

<sup>221</sup> A tanulmány eredményeit összesítő listákat lásd: CIETT 2002 p. 8.

<sup>222</sup> Autor–Houseman 2005.

A vizsgálat megállapította, hogy azok az álláskereső, akiket kölcsönzésen keresztül foglalkoztattak, alacsonyabb bérért és csak rövidebb ideig dolgozhattak. A hagyományos munkaviszonyhoz jutók jövedelme és állásstabilitása – a kezdeti időszakot leszámítva – végig magasabb volt a következő két évben.<sup>223</sup> Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a kutatásban résztvevők mindegyike nagyvárosi volt, 97%-uk fekete bőrű és 94%-uk nő.

Ha tekintetbe vesszük, hogy a felmérések szerint a kölcsönzés általában igen kedvezőtlen munkakörülményeket jelent, nem meglepő, hogy a munkavállalók először inkább hagyományos állást keresnek, és csak ennek kudarca után vállalnak kölcsön-munkát, illetve, hogy számukra a kölcsönzés ideje alatt is a tartós munkahely keresése az elsődleges prioritás. Nem szabad megfeledkezni ugyanakkor arról, hogy munkaerő-kölcsönzés híján e személyek munkanélküliek lennének, amelyhez képest viszont helyzetük kölcsön-munkavállalóként is lényegesen jobb.

Ezt támasztja alá egy amerikai kutatás, amely azt vizsgálta, milyen szerepe lehet a munkaerő-kölcsönzésnek a munkanélküliek álláshoz segítésében.<sup>224</sup> A vizsgálat 1993 és 1997 között, Missouriban és Észak-Karolinában, 18 és 65 közötti, munkanélküli ellátásban részesülő nőkre terjedt ki. A felvett adatok szerint azok, akik kölcsönözött munkavállalók lettek, kezdetben alacsonyabb bérért tudtak csak elhelyezkedni, mint azok a társaik, akik közvetlenül létesítettek munkaviszonyt. Ugyanakkor a vizsgálat kimutatta, hogy ez a bérkülönbség két év elteltével folyamatosan csökkent. Tehát a kölcsönöztek nagyobb bérnövekedést tudtak elérni, mint a közvetlenül alkalmazottak.<sup>225</sup> A hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedők állásbiztonsága is jobbnak bizonyult, mivel az adatfelvételt követő két évben nagyobb eséllyel maradtak foglalkoztatottak, mint a kölcsönözött munkavállalók. Ugyanakkor a kölcsönöztek e mutatója így is sokkal jobb volt, mint azoké, akik a vizsgálat kezdetén semmilyen munkaviszonyban nem álltak. Összességében tehát a kölcsönöztek helyzete rosszabb volt a más munkaviszonyban foglalkoztatottakénál, ám jóval kedvezőbb a munkanélküliekéénél. Ez az eredmény azért különösen fontos, mert a kölcsönzésen keresztül elhelyezkedő munkanélküliek alacsonyabb képzettségűek voltak, mint a közvetlenül foglalkoztatott társaik. Tehát, e munkavállalók valószínűleg nem kaptak volna állást munkaerő-kölcsönzés nélkül.<sup>226</sup>

Érdemes megjegyezni, hogy az AB 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatában a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának részletes vizsgálata során kitért arra is, milyen körülmények között választják a munkavállalók ezt a foglalkoztatási formát. Az AB a hagyományos munkaviszonyhoz képest döntő különbségnek tekintette, hogy a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. E körben kiemelte, hogy ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. Hozzá kell tenni, hogy a fenti tapasztalatok mintha megfordítanak a hangsúlyt az AB megállapításában. Úgy tűnik, a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum.<sup>227</sup>

<sup>223</sup> Autor–Houseman 2005 p. 29–30.

<sup>224</sup> Heinrich–Mueser–Troske 2002.

<sup>225</sup> Így például, míg Missouriban, a gyáripárban frissen elhelyezkedett volt munkanélküliek közül a kölcsönöztek 40%-kal kevesebb bért kaptak, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak, ez a különbség két év elteltével csak 14% volt (Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 13.).

<sup>226</sup> Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 24–26.

<sup>227</sup> Ezzel egyezően, László Gyula szerint a magyar munkaerő-piacon, „normál élethelyzetekben” (tehát aki főállásúként keres munkát és nincs jövedelme más forrásból) nem tipikus, hogy valaki önként válassza a kölcsönmunkát a normál munkaviszony helyett (László 2010 p. 29.).

## 2.2. Nem tartós megoldás, csak egy lépcső „felfelé”

A bemutatott kutatási eredmények arra engednek következtetni, hogy még ha a kölcsön-munkavállalók helyzete jobb is, mint a munkaerő-piacon kívül maradtaké, jelentősen elmarad a tartósan foglalkoztatottak státuszától. Nem véletlen, hogy a munkavállalói motivációkat vizsgáló felmérések szerint a legtöbb munkavállaló csak ideiglenes állapotként tekint a kölcsönzésre, és valószínűleg stabil munkahelyet szeretne.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy ezek az eredmények összhangban vannak a munkaerő-kölcsönzés alapvető rendeltetésével. Először is a kölcsönzés – lényegéből eredően – csak rövid idejű foglalkoztatást jelent. A statisztikák szerint a régi EU tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot.<sup>228</sup> A kölcsönzés tehát önmagában nem jelent tartós megoldást a hátrányos helyzetű munkát keresők foglalkoztatására.

Az is általános tapasztalat, hogy a kölcsön-munkaerő alkalmazására elsősorban a legalacsonyabb bérezéssel és legkedvezőtlenebb munkafeltételekkel járó szektorokban kerül sor.<sup>229</sup> Ha ehhez hozzávesszük, hogy a kölcsön-munkavállalók többsége alacsony képzettségű, volt tartósan munkanélküli, vagy életkora miatt jut nehezen álláshoz, akkor nem meglepő, hogy a kölcsönzött munkavállalók helyzete a más munkát végzőkkel való összehasonlítás alapján a legrosszabb. Nem maga a jogviszony természete predesztinál az alacsony bérre és kedvezőtlen körülményekre: a bemutatott eredmények a foglalkoztatott munkavállalók és a kölcsön-munkát igénybe vevő szektorok jellegéből fakadnak. Jól mutatja ezt, hogy a hiányszakmákban dolgozó, vagy magasán képzett kölcsönzött munkavállalók körében nem ritka, hogy többet keresnek, mint a közvetlenül alkalmazott munkatársaik.<sup>230</sup>

A munkaerő-kölcsönzés munkanélküliség és tartós foglalkoztatás közti hid-szerepére utal, hogy a magán-munkaközvetítők elterjedésével egyidejűleg jelent meg az igény az állami és a magánszolgáltatók közti együttműködésre. Az ILO ezt a kooperációt kimondottan támogatja, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalók magán-közvetítőik, illetve kölcsönbeadók általi elhelyezésére.<sup>231</sup> Ennek egyik formája, amikor a kölcsönbeadók állami támogatást kapnak a nehezen elhelyezhető (pl. tartósan munkanélküli, vagy 50 év feletti) jelentkezők foglalkoztatásához, illetve tartós munkaviszonyhoz segítéséhez.<sup>232</sup> Az állami

<sup>228</sup> Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál (Arrowsmith 2006 p. 9.).

<sup>229</sup> Az EU országokban a legtöbb kölcsönzött munkavállaló a gyáripárban dolgozik (Arrowsmith 2006 p. 7.).

<sup>230</sup> Lásd pl. Contreras 2008 p. 43., Storrie 2002 p. 55. Egy amerikai felmérés szerint a kórházakban sokszor azért nem vesznek fel közvetlenül új alkalmazottakat, mert kénytelenek lennének a már meglévő alkalmazottak bérénel többet ajánlani nekik. Márpedig a diszkrimináció tilalma miatt ezzel a már meglévő állomány bérért is fel kellene emelni, erre pedig legtöbbször nincs keret. A kölcsönzött munkavállalók viszont más munkáltatóval állnak jogviszonyban, így ők jogszerűen kereshetnek többet, mint a saját állományban lévő dolgozók. Részletesen lásd: Ericcek–Houseman–Kalleberg 2003 p. 113–117.

<sup>231</sup> A 182. sz. Egyezmény arra kötelezi a tagállamokat, hogy a munkaerő-piacon közvetítő tevékenységet végző állami és magán szervezetek közti együttműködésre megfelelő kereteket hozzanak létre (182/1997. ILO Egyezmény 13. cikk). Az együttműködés konkrét formáit az Egyezményhez kapcsolódó 188. számú Ajánlás 16–17. pontja részletezi, példaként említve az álláshirdetések cseréjét, a közös projektek indítását (pl. képzés, vagy a tartós munkanélküliek integrálása), a munkatársak képzését, vagy a rendszeres konzultációt. Az Ajánlás 10. pontja külön nevesíti, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökségeket támogatni kell abban, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalókat pozitív megkülönböztetést alkalmazó programokkal vizsentsék. Az állami és magánszféra együttműködésére konkrét példákért lásd: ILO 2009 p. 10.

<sup>232</sup> Például, Németországban 1994 óta használják aktív munkaerő-piaci célokra a munkaerő-kölcsönzést. A modell lényege röviden, hogy a nehezen elhelyezhető munkanélküliek foglalkoztatására és tartós álláshoz segítésére a kölcsönbeadók anyagi támogatást kapnak, amelynek mértéke a foglalkoztatás idejével folyamatosan csökken. Ehhez a havi alaptámogatáshoz ún. kihelyezési prémium járul, ami akkor esedékes, ha a munkavállaló társadalombiztosítási lefedettséggel járó munkahelyhez jut, akár a kölcsönvevőjénél, akár más munkáltatónál. A prémium két részletben jár, a második csak akkor, ha a munkavállaló hat hónappal később még mindig ott dolgozik. A 2005-ös év tapasztalatai alapján a támogatott kölcsönbeadók nem sokkal több munkavállalót

közvetítők és a piaci szolgáltatók közötti együttműködés megteremtése azonban közel sem olyan egyszerű, hiszen a két fajta szervezet más-más módon működik, ráadásul a piacon egymás versenytársaként jelennek meg.

A közvetítő vállalkozások maximális hatékonyságra, profitra törekednek, így elsősorban olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyekre a legnagyobb a kereslet, és olyan álláskeresőkkal dolgoznak, akiket a legkönnyebb elhelyezni. A jelentkezők közti válogatással a magáncélektől a leginkább képzetek, tapasztaltak kapják a legtöbb figyelmet és segítséget, tehát éppen azok, akik erre a legkevésbé szorulnak rá.<sup>233</sup> Ez valójában a foglalkoztathatóságon alapuló diszkriminációt jelent, amelyet a szakirodalom „kimazsolázásnak” nevez (angol terminológiával: *cherry picking* vagy *creaming*).<sup>234</sup> Az állami munkaerő-közvetítők számára viszont az esélyegyenlőség megteremtése a cél, így leginkább azoknak nyújtanak támogatást, akik maguk csak nehézségekkel tudnának elhelyezkedni. Egy ilyen fajta feladatmegosztással viszont az állami szerv által közvetített munkakeresőkkel szemben kialakulhat az az előítélet, hogy ők nehezen foglalkoztathatók, „problémás” személyek.<sup>235</sup>

Összefoglalva, a munkaerő-kölcsönzés eredendően csak egy köztes állapotot biztosíthat a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás között. Ez a köztes státusz egyrészt csak ideiglenes, másrészt ugyan kedvezőbb, mint a munkaerő-piacon kívül rekedteké, de elmarad a hagyományos munkaviszonyban állókéthoz. Ezért a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepének megítélésénél az igazán fontos kérdés az, hogy a kölcsön-munkavállalók milyen eséllyel juthatnak tartós foglalkoztatáshoz. Ezt a kérdést vizsgáljuk meg következőként.

### 3. A tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyei

A munkaerő-kölcsönzés tehát elsősorban kedvezőtlenebb munkakörülmények közti munkavégzést tesz lehetővé. Ezért munkaerő-piaci szerepét akkor tekinthetjük egyértelműen pozitívnak, ha egyben továbblépési lehetőséget is biztosít a jobb munkafeltételek, a tartós foglalkoztatás irányába. A munkaerő-kölcsönzés alapvetően két okból bírhat ilyen hatással. Egyrészt, ha a kölcsön-munkavállaló jól teljesít, a kölcsönvevők a kikölcsönzés lejártával állandó státuszt biztosíthatnak neki. Másrészt, a kölcsönzés során megszerzett tapasztalatok és referenciák segítségével a kölcsönözött munkavállaló munkahely-szerzési esélyei általában is javulnak a munkaerő-piacon.

A munkaerő-kölcsönzést a kölcsönvevők sokszor a próbaidőt helyettesítő intézményként használják, azzal, hogy a kikölcsönzés lejártával maguk kötnék munkaviszonyt a legjobbnak bizonyult munkavállalókkal.<sup>236</sup> Ilyen esetben a munkáltatók leendő munkatársaikat először egy kölcsönbeadói ügynökségen keresztül, határozott időre alkalmazzák, amelynek tartama amúgy hosszabb, mint a próbaidő lehetséges maximuma. Így a leendő „belső” munkatárs már a kölcsönbeadónál átmegy egy rostán, és a kölcsönvevő maga is egy hosszabb időtartam alatt győződhet meg alkalmasságáról. Ha a munkavállaló jól teljesített, az időtartam letelte után

---

segítettek tartós foglalkoztatáshoz jutni, mint a nem támogatott ügynökségek. Ha azonban számba vesszük, hogy a programban kimondottan a nehezen elhelyezhető, tartósan munkanélküliek vesznek részt, úgy ez az eredmény nem lebecsülendő. Részletesen lásd: Jahn–Ochel 2005.

<sup>233</sup> Blanpain 1999 p. 50.

<sup>234</sup> Bernhard–Wolff 2009 p. 9. Ennek megakadályozására több megoldás is elképzelhető. A már említett német modellben a projektbe belépő kölcsönbeadóval kötött szerződésben rögzítik az elhelyezendő munkavállalók jellemzőit és létszámát. Persze ez előre nehezen adható meg precízen, mint ahogy az sem tudható pontosan, a szerződés-kötés utáni piaci helyzetben milyen szakmákra lesz nagyobb kereslet (Jahn–Ochel 2005 p. 8–9.). Egy másik megoldás szerint az állami szervek igyekeznek hasonló jelölteket delegálni a kölcsönbeadónak (pl. csak tartósan munkanélkülieket), hogy ne legyen módjuk válogatni. Olyan modell is elképzelhető, ahol az elhelyezhetőség alapján változik a támogatás mértéke, így például a munkanélküliség ideje, vagy az iskolai végzettség alapján (Bernhard–Wolff 2009 p. 9.).

<sup>235</sup> Blanpain 1999 p. 3–8.

<sup>236</sup> Lásd pl. Davidov 2004 p. 737–738.

vagy maga veszi alkalmazásba, vagy egy újabb „próba időszakra” kölcsönzik ki. Más szemszögből, a kölcsönvevőnél tartós állományba kerülés lehetősége olyan motiváció a munkavállaló számára, amely növeli megbízhatóságát, lojalitását. A munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepe szűkebb értelemben éppen az ilyen átmeneteket jelöli.

A kölcsönbeadók sok esetben „try and hire”, illetve „lease and hire” mottók alatt kimondottan ilyen jellegű szolgáltatást nyújtanak.<sup>237</sup> Mivel a kölcsönbeadó vállalkozások alapos és szakszerű kiválasztás után felvett, nem ritkán több száz munkavállaló közül választják ki a legmegfelelőbb munkavállalókat az aktuális kölcsönvevő számára, így a kölcsönvevővel való sikeres együttműködés esélyei is magasak. A CIETT szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik fő előnye pont az, hogy hatékonyabbá teszi az üres álláshelyek betöltését.<sup>238</sup> A kölcsönzési tevékenység e szempontból a munkaerő-közvetítéssel rokon, hiszen itt is arról van szó, hogy a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását egy harmadik fél segíti elő. A kölcsönbeadó professzionális tevékenységként végzi a toborzást, a munkavállalók kiválasztását. Így segítségével – akárcsak egy közvetítő ügynökség közbejöttével – a kölcsönvevő foglalkoztatási kockázatai csökkennek, azaz nagyobb eséllyel jut hozzá a neki megfelelő munkaerőhöz. Annak sincs akadálya, hogy a felek a kölcsönzési szerződésben kifejezetten meghatározzák a kölcsönbeadó minőséggaranciáját. Ha egy kölcsönbeadó magas színvonalú munkát végző alkalmazottairól közismert a piacon, az a munkavállaló elhelyezkedési esélyeit is jelentősen javítja.<sup>239</sup>

A kölcsönzött munkavállalók átvételének időpontja igen változatos lehet. Egy az ezredfordulón végzett amerikai felmérés öt autóalkatrész gyártó gyakorlatát vizsgálva kimutatta, hogy ebben az iparágban a munkavállalók előszűrésére bevett módszer a munkaerő-kölcsönzés. Az alkalmasnak talált jelöltek tartós állományba vételére azonban egy-egy cégen belül is igen különböző időpontokban került sor, a skála 30 napos foglalkoztatástól egy évig terjedt.<sup>240</sup>

A kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló, már idézett CIETT felmérés szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönzés legfőbb vonzereje az, hogy „belső forrásból” szerezhetnek értesülést a kölcsönvevőnél megüresedő álláshelyekről, illetve, hogy egyes kölcsönvevők kimondottan a későbbi átvétel lehetőségével vesznek fel kölcsön-munkaerőt. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ugyanezen kutatás szerint a kölcsönvevő vállalkozások számára a kölcsön-munkavállalók átvétele csak másodlagos jelentőségű: csupán a motivációs lista negyedik helyére került. A kölcsönvevők ugyanis elsődlegesen a kiesett munkavállalók ideiglenes pótlása, a munkaerő átmeneti kiegészítése és a rugalmas munkaerő-használati stratégia (numerikus flexibilitás) miatt vesznek igénybe kölcsön-munkát.<sup>241</sup> Ezek az eredmények bár alátámasztják, hogy a kölcsönzött munkavállalók bíznak a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepében, ám a kölcsönvevői motivációk alapján úgy tűnik, átvételükre csak ritkán kerülhet sor.

A kölcsönvevő általi átvétel lehetősége mellett – a kölcsönzött munkavállalóként eltöltött idő alatt megszerzett tapasztalatok, készségek, referenciák révén – a munkavállalók nagyobb valószínűséggel létesíthetnek hagyományos munkaviszonyt egyéb munkáltatóknál is. Különösen igaz ez akkor, ha a kölcsön-munkavállaló több munkáltatói szervezetben (kölcsönvevőnél) is dolgozik, hiszen ezáltal még több tapasztalatot szerez, illetve értékes kapcsolatokat építhet a későbbi munkakereséshez. A kölcsönvevőktől, illetve a

<sup>237</sup> Horváth László 2005 p. 193.

<sup>238</sup> CIETT 2000 p. 6.

<sup>239</sup> Neugart–Storrie 2002 p. 17–18. A két szolgáltatás azonban különböző, hiszen a közvetítés nem hoz létre háromoldalú munkaviszonyt, és – szemben a kölcsönzéssel – nem feltétlenül átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál. Részleteseen lásd: III. rész II. fejezet 3. pont.

<sup>240</sup> Erickcek–Houseman–Kalleberg 2003 p. 122.

<sup>241</sup> CIETT 2002 p. 28–37.

kölcsönbeadóktól kapott referenciákkal már nagyobb eséllyel indulhat egy állásinterjú, mintha tartós munkanélküliként, vagy tapasztalatlan fiatalként keresne munkahelyet. Az elmondottakat igazolja a kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló CIETT-kutatás is, amely szerint a második legfontosabb motiváció az, hogy a kölcsönzésen keresztül a munkavállaló több lehetséges munkáltatót ismerhet meg. A lista harmadik helyén pedig a foglalkoztathatóság növelése, a tapasztalatszerzés áll.<sup>242</sup>

A tartós foglalkoztatás esélyének ellentmond ugyanakkor az a tapasztalat, hogy a kölcsön-munkavállalók szinte semmilyen képzésben nem részesülnek. A kölcsönvevő ugyanis a várakozásainak mindenben megfelelő munkaerőt vár a szolgáltatástól, a kölcsönzöttek képzésébe már nem kíván maga befektetni. Már csak azért sem, mert legtöbbször rövid ideig foglalkoztatja őket, amely alatt ez a befektetés nem térülne meg. A kölcsönbeadó viszont nem tudja előre, hogy milyen feladatokat lát majd el ténylegesen a munkavállaló, így csak általános képzésről tudna gondoskodni.<sup>243</sup> Ez viszont kétséges, hogy mennyiben jár foglalkoztathatóság növelésével a kölcsönzésen keresztüli munkavégzés.<sup>244</sup> Ugyanígy, a kölcsönzött munkavállaló státusz gyakran negatív stigmaként kíséri a munkavállalót. Ugyanis azt az üzenetet hordozhatja, hogy az illető „nem elég jó” ahhoz, hogy hagyományos munkaviszonyt találjon magának, ami sokszor elutasításhoz vezethet az állásinterjúkon.<sup>245</sup>

A kölcsönvevő, vagy más munkáltató általi átvétel lehetőségét a jogi szabályozás is képes elősegíteni, a legegyszerűbben az ilyen átvételeket korlátozó szerződéses kikötések általános tilalmával.<sup>246</sup> Hasonló célú az a szabály, amely alapján a kölcsönbeadó nem számolhat fel semmilyen díjat a munkavállalóval szemben arra tekintettel, hogy rajta keresztül a kölcsönvevő kikölcsönözte, vagy a kikölcsönzést követően vele munkaviszonyt létesített.<sup>247</sup> Végül, a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv olyan előírást is tartalmaz, amely szerint a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevőnél megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalóival azonos esélyekkel találhassanak állandó állást.<sup>248</sup>

#### 4. Empirikus kutatások, változatos eredménnyel

<sup>242</sup> CIETT 2002 p. 20–21.

<sup>243</sup> Részletesen lásd: Schmidt–Thommes 2007 p. 239–244. Másfelől, a kölcsönbeadó oldalán is jelentkezik gazdasági érdek a képzési feladatok felvállalására. Ezzel ugyanis növeli szolgáltatásai színvonalát, illetve körét, így versenyelőnyhez juthat (Magnam 2000 p. 141.).

<sup>244</sup> A legnagyobb kölcsönbeadónál látunk törekvést arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók képzését az említett nehézségek ellenére megoldják. Mivel a munkaviszonyok átlagos időtartama igen rövid, ezért a képzés terheit a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő, az állam és maga a munkavállaló közösen viselik. Példa erre a 2007 óta működő *Randstad Academy*, amely három pilléren nyugvó képzési program szerint működik: az általában állami forrásokkal is támogatott, többnyire 3 hónapos elméleti tanfolyamokat a kölcsönbeadó által szervezett e-learning programok és a kölcsönvevőnél biztosított gyakorlati képzések egészítik ki (Spermann 2008 p. 92–93.).

<sup>245</sup> Gray 2002 p. 657.

<sup>246</sup> Erre tesz javaslatot az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlása is (15. pont), illetve ilyen rendelkezést a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozására készült legelső tervezetek is tartalmaztak. Az elfogadott irányelv pedig részletes szabályozással igyekszik biztosítani a tartós alkalmazáshoz való hozzájutás esélyét [lásd 6. cikk (2) bek.].

<sup>247</sup> Ilyen tilalmat a magán-munkaerőközvetítőkről szóló – és a munkaerő-kölcsönzésre is kiterjedő hatályú – 1997-es ILO Egyezmény 7. cikke is tartalmaz. Hasonló rendelkezést találunk az irányelv 6. cikk (3) bekezdésében. Másfelől, a díjfizetés tilalma egyben oda vezet, hogy a kölcsönbeadók – illetve általában a munkaerő-közvetítők – döntően munkáltató (kölcsönvevő) orientáltak végzik tevékenységüket, hiszen ő jelenik meg szolgáltatásuk igénybe vevőjeként. Már az ILO Egyezmény elfogadásakor megjelentek olyan vélemények, amelyek a díjfizetési tilalmat a munkajog egyik „szent tehenének” tekintették, és a tilalom feloldása mellett érveltek. Eszerint legalább a munkavállalók egyes kategóriái számára lehetővé kéne tenni, hogy elhelyezésüket, mint szolgáltatást megvásárolhassák, azaz ügyfélként jelenhessenek meg – akár a közvetítő, akár a kölcsönző vállalkozásoknál (Blanpain 1999 p. 9–11.).

<sup>248</sup> Irányelv 6. cikk (1) bek. Az irányelv a kölcsönzött munkavállalók képzésének fontosságát is deklarálja, ám e rendelkezésének valódi normatív tartalma nincs [6. cikk (5) bek.], lásd II. rész III. fejezet 5. pont.

A munkaerő-kölcsönzés megítélésében tehát kulcskérdés, hogy mennyiben teremt esélyt a tartós foglalkoztatásra. Nem véltetlen, hogy számos empirikus kutatás igyekezett megerősíteni, vagy éppen cáfolni a kölcsönzés és a munkaerő-piaci esélyek növekedése közötti összefüggést. Az alábbiakban ezek közül mutatok be néhányat.

A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hatását – nem meglepő módon – a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése találta a legpozitívabbnak. A vizsgálat 5 európai országban összesen 700 kölcsönzött munkavállaló interjúján alapult.<sup>249</sup> Az eredmények szerint a vizsgált országokban a kölcsön-munkavállalók kb. 40%-a a kölcsönzési jogviszony előtt nem dolgozott, illetve szintén kb. 40%-uk a jogviszony megszűnése után hagyományos – határozott vagy határozatlan idejű – munkaviszonyt létesített. Ezek a többi kutatáshoz képest kiugróan magas értékek, meg kell azonban jegyezni, hogy a vizsgálat konkrét módszertanáról semmit nem tudunk.

Szintén pozitív eredménnyel zárult egy olasz felmérés, amely Szicília és Toscana egyes provinciáiban vizsgálta a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyeit.<sup>250</sup> Az 511 fős minta a Manpower Italia munkavállalói közül került ki, mivel a felmérés idején – 2002-ben – csak ez az egy kölcsönbeadó cég működött a két érintett területen. A vizsgálat olyan kölcsönzött munkavállalókra terjedt ki, akik a fenti területen éltek, és 2001 első félévében kölcsön-munkavállalóként dolgoztak. A kontrollcsoportot telefoninterjúk segítségével állították össze, olyan 18 és 40 év közötti személyekből, akik szintén a vizsgált régiókban laktak és dolgoztak, de 2001 első félévében nem voltak önfoglalkoztatók, vagy kölcsönzött munkavállalók és nem álltak határozatlan idejű munkaviszonyban sem. A kutatók telefoninterjúkkal mérték fel, hogy a vizsgált személyek 2002. novemberben rendelkeztek-e határozatlan idejű munkaviszonnyal. A két minta összehasonlításával kimutatták, hogy a kölcsönzötteknek a vizsgált toscanai területeken 19%-kal, Sziciliában pedig 10%-kal volt jobb a tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyük, mint a kontroll csoportban.<sup>251</sup>

Visszafogottabb eredményekről számolnak be a spanyol munkaerő-piacon végzett felmérések. E munkaerő-piac jellegzetessége, hogy a munkaszerződéses mintegy egyharmada határozott idejű, az új jogviszonyoknál ez az arány viszont közel 90%.<sup>252</sup> Ezért itt különösen nagy hangsúlyt kaptak azok a vizsgálatok, amelyek a határozatlan idejű munkaviszonyhoz jutás lehetőségeit kutatják. Az első felmérésben az állami foglalkoztatási statisztikákból véletlenszerűen kiválasztott, határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének alakulását vizsgálták 1998 és 2004 között. Az eredmények azt mutatták, hogy közülük a kölcsönzött munkavállalók kisebb arányban kötöttek határozatlan időre szóló munkaviszonyt a vizsgált időszakban, mint azok a határozott időre alkalmazott munkavállalók, akiket közvetlenül vettek fel. Ennek elsősorban az lehet az indoka, hogy közvetlen munkaviszony esetében – még ideiglenes foglalkoztatás mellett is – erősebb kapcsolat alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között. A munkaerő-kölcsönzés tehát a vizsgált időszakban nem támogatta a tartós foglalkoztatáshoz való jutást. A kutatás alapján viszont segítette a kölcsönzés a munkanélküliségből kölcsönzésbe, vagy kölcsönzésből kölcsönzésbe való átmeneteket.<sup>253</sup>

Egy másik spanyol kutatás kiemelte, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsolat nem csak azt érdemes vizsgálni, hogy mennyiben segít határozatlan idejű munkaszerződéshez jutni, hanem

<sup>249</sup> CIETT 2000 p. 18. A mintavételi országok: Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Németország és Spanyolország.

<sup>250</sup> Ichino–Mealli–Nannicini 2006.

<sup>251</sup> A két eredmény közti különbség magyarázata lehet, hogy Sziciliában az állam kínálja a legtöbb stabil munkahelyet, a közsférában viszont az olasz jog szerint tilos a kölcsönzés (Ichino–Mealli–Nannicini 2006 p. 38.)

<sup>252</sup> Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006 p. 1.

<sup>253</sup> Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006 p. 17–18.



azt is, hogy a hosszabb időre kikölcsönöztek vajon idővel jobb munkakörülmények között tudnak-e dolgozni.<sup>254</sup> A társadalombiztosítás 1995 és 2000 közötti adatbázisát alapul vevő vizsgálat a kölcsönzött munkavállalókat négy csoportba osztotta, az általuk fizetett társadalombiztosítási járulékok és a munkakörükhöz szükséges végzettség szerint. A felmérés azt mutatta ki, hogy a kölcsönzés csak a legmagasabb kategória számára volt kedvező, egyedül ők azok, akik nagyobb eséllyel szerezhetnek határozatlan idejű munkaviszonyt, mint a határozott időre, közvetlenül alkalmazott társaik. E munkavállalókat ugyanis több helyre kölcsönzik ki, ezáltal több tapasztalatot szerezhetnek, és jobbak a karrier-kilátásaik is. Érdekes módon, az adatsorok alapján a legalacsonyabb végzettségű és legkisebb összegű járulékot fizető csoport nagyobb eséllyel kap tartós állást és jobb minőségű munkát, ha közvetlenül létesít munkaviszonyt. Ezek az eredmények megerősíteni látszanak azt a tételt, miszerint a kölcsönzésnek komoly szerepe van az előszűrésben-kiválasztásban, így elsősorban a magasán képzett, tapasztalt munkavállalók azok, akiket saját állományba vesznek a kölcsönvevő cégek.<sup>255</sup>

Egy szkeptikusabb német felmérés nem annyira a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepét akarta bizonyítani, hanem inkább azt cáfolni, hogy a kölcsönzött munkavállalók olyan zsákutcaba kerülnek, ami elzárja őket a tartós foglalkoztatás lehetőségétől.<sup>256</sup> A kutatás mintája a német társadalombiztosítási rendszerbe 1975 és 2001 között regisztráltak véletlenül kiválasztott 2%-ára épült. E körből azokat a 18 és 55 év közötti munkavállalókat vizsgálták, akik a nyilvántartás szerint 1994 és 1996 között legalább egyszer munkanélküliek voltak. A vizsgálat kérdése az volt, hogy – 48 hónapos időszakot alapul véve – vajon e személyek közül azok jutnak-e nagyobb eséllyel tartós munkaviszonyhoz, akik munkaviszonyt létesítettek egy kölcsönző céggel, vagy azok, akik munkanélküliek maradtak, és továbbra is maguk próbáltak stabil állást találni. Az eredmények szerint a kölcsönzött munkavállalók és a munkanélküliek azonos eséllyel jutottak hagyományos munkaviszonyhoz a vizsgált 48 hónapban. Az ugródeszka elméletet tehát nem igazolta a felmérés, de arról sincs szó, hogy a kölcsönzés zsákutca volna, amely elzár a továbblépés esélyétől. Ugyanakkor, az eredmények szerint jóval nagyobb a kölcsönzöttek esélye arra, hogy újabb kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt hozzanak létre, mint azoké, akik munkanélküliek maradtak. Így a kölcsönzött munkavállalók munkához jutási esélye összességében magasabb volt, mintha nem fogadták volna el a kölcsön-munka lehetőségét. Ugyanebből a kutatásból egy másik érdekes tanulság, hogy rosszabbak voltak a munkalehetőségei azoknak, akik vagy túl korán (a munkanélküliség első hónapjában), vagy túl későn (12 hónap munkanélküliség után) váltak kölcsön-munkavállalóvá.<sup>257</sup> Ez megerősíti, hogy a munkanélkülieknek először érdemes maguknak tartós munkahelyet keresniük, és csak ennek kudarca után felkeresni egy kölcsönbeadót. Másfelől úgy tűnik, a tartósan munkanélküli stigma a kölcsönzött munkavállalók további álláskeresésére is kihat.<sup>258</sup>

<sup>254</sup> García-Peréz-Muñoz-Bullón 2005.

<sup>255</sup> García-Peréz-Muñoz-Bullón 2005 p. 178.

<sup>256</sup> Kvasnicka 2005.

<sup>257</sup> Kvasnicka 2005 p. 27.

<sup>258</sup> Ez utóbbi eredményt erősíti meg egy holland kutatás is, amely a 16 és 64 év közötti munkavállalók munkaerő-piaci státuszát hosszútávon, 1988 és 2000 között nyomon követve azt vizsgálta, hogy az ideiglenes munkavégzés mennyiben szolgál dobantóként a tartós állásokhoz. Ez a vizsgálat tehát nem tett különbséget a határozott idejű munkaviszony, az idegymunka és a munkaerő-kölcsönzés között. Az eredmények azt mutatták, hogy az ideiglenes munkavégzés első időszakában a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélye kisebb, mint azoknál, akik munkanélküliként próbálnak stabil állást találni. Ez az arány azonban a foglalkoztatás idejével folyamatosan megváltozik. Az ideiglenesen foglalkoztatottak tartós álláshoz jutási lehetőségei másfél év után lesznek a legmagasabbak. Ennek oka alapvetően az, hogy idő kell ahhoz, hogy a munkavállaló képzettségeit és kapcsolatszerzőt fejlessze, és ezáltal növelje foglalkoztathatóságát (Zijl-van den Berg-Heyma 2004 p. 25–26.)



Egy svéd felmérés azt vizsgálta, mennyiben segíti a munkaerő-kölcsönzés a bevándorlók tartós munkahelyhez jutását.<sup>259</sup> Ebben a kutatásban nem az volt a kérdés, hogy mennyiben növeli az álláskeresői esélyeket a kölcsönzés más státuszokhoz képest, hanem kimondottan arra keresett választ, hogy mi az oka a bevándorlók felülreprezentáltságának. A Svédországban 1998 és 2000 között foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra kiterjedő vizsgálat szerint az 1998-ban kölcsönzés keretében foglalkoztatott bevándorlók csak 13,3%-a talált tartós munkahelyet 2000-re. Ugyanezen adat az állampolgárok esetében 14,9%. Ebből látható, hogy a bevándorlók és bevenszültek tartós munkahelyhez jutási esélye közel azonos. A vizsgálat nem igazolta tehát, hogy a bevándorlók számára a munkaerő-kölcsönzés lenne az út a stabil foglalkoztatáshoz. A bevándorló és fiatal kölcsön-munkavállalók nagy számának inkább az a magyarázata, hogy ők azok, akik újak a munkaerő-piacon, és ezért ritkábban van jobb lehetőségük, hogy munkát találjanak.<sup>260</sup>

#### 4.1. Empirikus vizsgálatok Magyarországon

Végül, röviden említést kell tenni a magyar munkaerő-piacot érintő vizsgálatokról is. Már két korai, a munkaerő-kölcsönzés 2002-es gyakorlatát vizsgáló kutatásban megjelent, hogy a kölcsönzött munkaerő kölcsönvevő általi átvétele hazánkban is létező gyakorlat.<sup>261</sup> Bár az utóbbi években két fontos újabb felmérés is készült, illetve a kölcsönbeadók kötelező éves adatszolgáltatása alapján sok mindent ismerünk a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatáról, sajnos éppen a legfontosabb kérdésekben máig nem látunk tisztán.<sup>262</sup>

Az első felmérés az Országos Humánpolitikai Egyesület megbízásából készült.<sup>263</sup> A kutatás kölcsönvevői oldalról vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát, 527 kérdőív alapján, így elsősorban a szolgáltatást igénybe vevők igényeit igyekezett feltárni. Témánk szempontjából is figyelmet érdemel azonban az azt firtató kérdés, hogy milyen gyakorisággal fordul elő, hogy a kölcsönvevő saját alkalmazásába veszi a kölcsönzött munkavállalót. A válaszadó kölcsönvevők 40%-ánál már volt erre példa, 29%-ánál pedig rendszeresen előfordul, míg 24% válaszolt úgy, hogy ez csak kivételes eset, illetve 7%-nál soha nem történt még ilyen. Sajnos pontosabb adatokat nem kért a kutatás, így nem tudjuk megállapítani, arányaiban hány munkavállalót érint pl. a „rendszeresség”. Árulkodó ugyanakkor, hogy – a CIETT hasonló felmérésének eredményeivel egyezően – a magyar kölcsönvevők sem tartják számon a kölcsönzés elsődleges előnyei között annak „próbaidő funkcióját”, tehát a kölcsönzöttek kipróbálásának, majd átvételének lehetőségét. Sőt, a válaszadók 5-7%-a a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban problémaként jelölte meg, hogy a kölcsönzöttek olykor belsős munkavállalók szeretnének lenni.

Nem tudunk meg többet egy másik, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízásából készült kutatásból sem. Ez a felmérés a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége kölcsönbeadó tagjainál foglalkoztatott munkavállalók körében végzett kérdőíves vizsgálatot, 2010 májusában, és 610 beérkezett kérdőívet dolgozott fel. A felmérés szerint a megkérdezettek 93%-a 1-12 hónapig volt már álláskereső, és további 5% egy éven túl is volt munka nélkül, mielőtt kölcsönzött munkavállaló lett. Ez az adat azonban értékelhetetlen, hiszen azt nem tudjuk, hogy közvetlenül a kölcsönzés előtt, vagy akár jó pár évvel azt megelőzően volt-e álláskereső a válaszadó. A kutatás szerint a megkérdezettek 81%-a örülne, ha a kölcsönvevő átvinné hagyományos munkaviszonyba, 16% viszont ennek esélyét sem látja. A kutatás nem erősítette meg, hogy a gyakorlatban valóban működőnének a kölcsönzés

<sup>259</sup> Andersson–Wadensjö 2004.

<sup>260</sup> Andersson–Wadensjö 2004 p. 17–18

<sup>261</sup> Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 22; Neumann–Nacsa 2003 p. 79.

<sup>262</sup> A további vizsgálatok szükségességét hangsúlyozza Neumann László is (Neumann 2009 p. 11.).

<sup>263</sup> Bódy 2009

legfontosabb előnyei munkavállalói szempontból. A válaszadók túlnyomó többsége ugyanis nem tartotta jellemzőnek, hogy a kölcsönzésen keresztül „sok területen kipróbálhatom magam” (71%), „tapasztalatot szerezhetek” (67%), „nagyobb a függetlenségem” (89%), vagy „magam alakítom a pályámat” (94%). Ehhez képest meglepő, hogy a felmérés szerint a megkérdezettek összesített helyzetértékelése viszonylag pozitív: 60%-uk szerint helyzetük ugyanolyan, mint a közvetlenül alkalmazottaké, 65% pedig nem tartotta kedvezőtlenebbnek a javadalmazást sem. A válaszadók túlnyomó többsége nem érzekelte úgy, hogy kevésbé megbecsült lenne a vezetők (85%), vagy a munkatársak (90%) által. Az összes válaszadó 92%-a ajánlaná ezt a foglalkoztatási formát barátainak, ismerőseinek, igaz, 18% csak végszükségben.<sup>264</sup>

A két felmérés eredményeit nehéz összességében értékelni, inkább csak azt látjuk belőle, hogy a kölcsönzötték átvétele a hazai gyakorlatban is létezik, de annak arányairól nem tudunk biztosat mondani.

## 5. Egy megalapozatlan dogma

A munkaerő-kölcsönzés megítélése a XX. század utolsó évtizedére gyökeresen megváltozott, ám egyhangú elfogadásról, támogatásról máig nem lehet beszélni. Miközben az ILO, az Európai Unió és a magyar jogalkotó is lehetséges munkaerő-piaci szerepére tekintettel szabályozta a kölcsönzést, az empirikus vizsgálatok ezt a pozitív szerepet – ez idő szerint – egyértelműen nem igazolták. Ennek fényében kell (át)értékelnünk, hogyan alakítjuk ki a jogi kereteket ehhez az alapvetően a munkáltatói igényeknek kedvező, rugalmas foglalkoztatási formához.

A munkaerő-kölcsönzés utóbbi években tapasztalt gyors terjedését nem lehet vitatni. Ugyanígy tény, hogy a kölcsön-munkavállalók körében felülreprezentáltak a munkaerő-piacon hátrányos csoportok, elsősorban a tartósan munkanélküliek. Az is megállapítható, hogy a képzetlen, vagy más okból nehezen elhelyezhető munkát keresők a munkaerő-kölcsönzésen keresztül csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz juthatnak. A vizsgálatok azt is egyértelműen bizonyították, hogy a kölcsön-munkavállalók elsősorban nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai miatt, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve jobb lehetőség hiányában vállaltak kölcsön-munkát.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönzést, mint munkaerő-piaci eszközt el kell vetni. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis eleve csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kínál, illetve éppen a kölcsönzött munkavállalók jellemzőiből – képzetlenségéből, kevés tapasztalatából – fakad, hogy a kedvező körülményekkel járó állásokban nem alkalmazzák őket. Ugyanakkor helyzetük így is egyértelműen jobb, mint ha nem lenne állásuk. Emellett, az állam szempontjából is előnyös, ha az állami ellátásokból élő munkanélküli adófizető kölcsön-munkavállaló lesz.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése tehát önmagában még nem stabilizálja a munkát kereső szociális helyzetét. A tartós munkaviszony és a munkaerő-piacon kívüli, passzív státusz közti, ideiglenes átmenetként azonban feltétlenül létjogosultsága van. Így álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés megítélése szempontjából a fő kérdés az, hogy mennyiben jelent segítséget a munkavállalóknak ezen átmeneti idő után tartós foglalkoztatáshoz jutni.

Erre a kérdésre a rendelkezésre álló empirikus adatok alapján nem lehet egyértelmű választ adni. E tekintetben nincs különbség a külföldi és a hazai helyzet között. Ehhez képest kifogásolható különösen, hogy a jogalkotói koncepciók minden alap nélkül kezelik tényként a

<sup>264</sup> Részletesen lásd: Ásványi 2010 p. 357–440.

munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka szerepét”. A tartós kikölcsönzéseket is megengedő magyar szabályozás kapcsán még élesebben merül fel a kérdés. Pontos adatok hiányában nem csak az ugródeszka elmélet hazai érvényesülése vonható kétségbe, de a hosszútávú kikölcsönzések hagyományos munkaviszonytól elzáró zsákutca jellege is joggal merülhet fel. A szélsőséges álláspontok között a valódi helyzet feltérképezéséhez mindenképpen szükséges volna a kölcsönzés munkaerő-piaci szerepére további vizsgálatokat végezni, amit különösen sürgetővé tesz a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv átvétele. Nem engedhető meg, hogy a jogintézmény valós munkaerő-piaci hatásához képest a munkavállalók a foglalkoztatás aránytalanul nagyobb kockázatát viseljék. Azonban ugyanígy kerülendő minden felesleges korlátozás, amely egy hatékony intézmény érvényesülését gátolná. A kölcsönzésben rejlő lehetőségek kiaknázására akkor van lehetőség, ha pontosan megismerjük ezen új foglalkoztatási forma munkaerő-piaci szerepét, hatását.

## **II. RÉSZ**

### **Munkaerő-kölcsönzés a közösségi jogban**

Az I. részben áttekintettem a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozásának történetét. A II. részben a közösségi jog hatályos rendelkezéseit mutatom be, az alábbi szerkezetben. Elsőként a történetileg először elfogadott, a kölcsönzött munkavállalók munkavédelmi helyzetéről rendelkező 91/383/EGK irányelvet vizsgálom, kiemelve, hogy a kölcsönzés szabályozására elsőként elfogadott jogszabály milyen – esetleg máig nem megfogadott – tanulságokkal szolgált a későbbi jogalkotás számára. Ezt követően a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseket ismertetem, a munkaerő-piac és a szolgáltatások piaca oldaláról is. Végül, a 2008/104/EK irányelv részletes bemutatása következik, amelynek átvételei határideje még nem telt le.

#### **I. fejezet**

#### **A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának kihívásai a 91/383/EGK irányelv tükrében**

A 91/383/EGK irányelv<sup>1</sup> a munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett második, 1990-es kísérlet részeként született. Ez a korai dátum két vonatkozásban jelenik meg az irányelv tartalmában. Egyrészt, a munkaerő-kölcsönzést még a határozott idejű foglalkoztatással együtt tárgyalja, de nem mossa el teljesen a két jogintézmény közötti alapvető különbséget. Szerkezetét tekintve ugyanis általános és különös rendelkezésekre tagolódik, az utóbbiak pedig csak a munkaerő-kölcsönzésre irányadóak.<sup>2</sup> Másrészt, a politikailag legsemlegesebb területen, a munkavédelem szempontjából rendezi a kölcsönzést, csupán minimálstandardokat határozva meg.<sup>3</sup> Mégis, mindazon problémákat felveti, amelyek ma is kihívást jelentenek a jogintézmény szabályozásában. Elemzésével hasznos összehasonlítási alapot kapunk ahhoz, hogy megítéljük, a 17 évvel később elfogadott, a munkaerő-kölcsönzést átfogó módon szabályozó 2008/104/EK irányelv vajon mennyiben jelentett előrelépést a kölcsönzéssel kapcsolatos problémák megoldásában. Így vizsgálunk kell a kölcsön-munkavállaló jogi státuszának, egyenlő bánásmódhoz való jogának kérdését, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megosztott munkáltatói pozíció jelenségét és a kölcsönzöttek érdekvédelmi lehetőségeit is.

A Bizottság 2004-ben összegezte az irányelv átültetéséről szóló tagállami jelentéseket,<sup>4</sup> amelyek csak igen kevés adattal szolgáltak a jogszabály gyakorlati hatásának felbecsüléséhez.

---

<sup>1</sup> A Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről.

<sup>2</sup> Lásd: 7–8. cikk. A háromoldalú jogviszony bonyolultabb felépítése mellett részben ezzel is indokolható, hogy a tagállamok az irányelv átvétele során nagyobb figyelmet szenteltek a kölcsönzésnek, mint a határozott idejű foglalkoztatásnak, annak ellenére, hogy az utóbbi jogviszonyban foglalkoztatottak száma messze magasabb, mint a kölcsön-munkavállalóké (Royo-Contreras 2006 p. 19.). Az elemzés során csak a munkaerő-kölcsönzésre irányadó rendelkezésekkel fogok foglalkozni.

<sup>3</sup> 91/383/EGK irányelv 9. cikk.

<sup>4</sup> Commission Staff Working Paper on the implementation of Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed duration employment

Ennek pótlására 2006-ban készült el egy részletes szakértői jelentés,<sup>5</sup> amely a 15 régi tagállamra vonatkozóan összegzi az átvétel tapasztalatait. Mivel a szabályozási problémák igen hasonlóak, ezek a források különös figyelmet érdemelnek a kölcsönzési irányelv átültetése előtt.

## 1. Az irányelv koncepciója és az idő próbája

A 91/383/EGK irányelv elsősorban nem konkrét tartalma miatt érdemel figyelmet, hanem mert elfogadásával a kölcsönzés máig elismert sarokpontjait jelölte ki. Koncepciója arra az elvre épül, miszerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony jellege önmagában befolyással van a munkahelyi egészségre és biztonságra.<sup>6</sup> A nem hagyományos munkaviszonyban, hanem határozott időre, vagy kölcsönzésen keresztül alkalmazott munkavállalók egzisztenciális biztonsága kisebb, kevésbé integrálódnak a munkáltató szervezetébe és képzésük is nehezebben megoldható. Így az irányelv a munkavédelmi keretirányelv alapján<sup>7</sup> a határozott időre és a munkaező-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra tartalmaz eltérő rendelkezéseket.<sup>8</sup> Ennyiben a 91/383/EGK irányelv mintegy a keretirányelven belüli keretirányelv, amely a két különleges munkavállalói kategóriára vonatkozóan rögzít speciális szabályokat.

A későbbi jogalkotás szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, hogy ez az első közösségi jogszabály, amely rögzíti a kölcsönzés definícióját. Azon tagállamok számára, amelyek 1991-ig még nem szabályozták a munkaező-kölcsönzést, az irányelv átültetése lehetőséget jelentett a kölcsönzés bevezetésére, a jogintézmény jellegének kialakítására, ami akár egy átfogó munkajogi reform részeként is végbemehetett.<sup>9</sup> Az irányelv fogalom-meghatározása a húsz évvel korábban született *Manpower-esetben*<sup>10</sup> kifejtetteket vette alapul. Az ügyben az EB-nek arról kellett állást foglalnia, hogy az ideiglenesen egy német céghez kikölcsönzött francia munkavállaló után melyik országban kell társadalombiztosítási járulékokat fizetni. A kérdés megválaszolásához az EB részletesen vizsgálta a három fél közötti viszonyrendszert, amivel lényegében a munkaező-kölcsönzés alanyai közti jogviszonyok általános ismérveit állította fel. Megállapította, hogy a felmerülő jogviszonyok középpontjában a francia kölcsönbeadó cég áll. Ugyanis ő fizeti a munkabért a munkavállalónak, ő jogosult őt elbocsátani, vagy kötelezettségszegés esetén vele szemben fegyelmi büntetést alkalmazni, illetve a szolgálatait igénybe vevő német cég is vele, nem pedig a munkavállalóval szemben kötelezett. Másfelől, a munkavállaló köteles betartani a német cég munkavégzésre vonatkozó szabályait. Mindezek alapján az EB megállapította, hogy a munkavállaló munkáltatójának a francia (kölcsönbeadó) cég minősül.

A Manpower-esetben felvázolt szerkezetet követve, az irányelv szerint kölcsönzés esetében a munkaező-kölcsönző vállalkozás mint a munkaadó és a munkavállaló között munkaező-kölcsönzés céljából jön létre munkaviszony, amely alapján a munkavállaló a kölcsönvevő

---

relationship or a temporary employment relationship [SEC (2004) 635]. Nem készített nemzeti jelentést: Belgium, Franciaország és Írország.

<sup>5</sup> Royo-Contreras 2006.

<sup>6</sup> Bankó 2001 p. 448.

<sup>7</sup> A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 16. cikk. Lásd még: Páva-Lantos 2004 p. 166.

<sup>8</sup> A munkavédelmi keretirányelv (mint általános szabály) és a további speciális munkavédelmi irányelvek – saját hatályuk szerint – továbbra is irányadóak a kölcsön-munkavállalókra, feltéve, hogy a 91/383/EGK irányelv nem tartalmaz külön rendelkezést. Lásd: 2. cikk (3) bek.

<sup>9</sup> Royo-Contreras 2006 p. 20.

<sup>10</sup> Case 35–70. S.A.R.L. Manpower v Caisse primaire d'assurance maladie de Strasbourg [1970] ECR 01251.

vállalkozás és/vagy kölcsönvevő szervezet ellenőrzése alatt végez munkát.<sup>11</sup> A fogalmi elemek közül ki kell emelni, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, és speciális célja van: kimondottan kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányul. Ez a garancia arra, hogy egy hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalót nem lehet „kölcsönbe adni”, ehhez külön erre utaló szerződési kikötés kell. Végül, figyelmet érdemel, hogy a háromoldalú jelleg deklarálása mellett definíció nem utal a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenességére.<sup>12</sup> Az 1991-es meghatározásból valószínűleg azért maradt ki az erre való utalás, mert így tágabbá vált a speciális munkavédelmi szabályokat előíró irányelv hatálya.

Az atipikus munkaviszonyok sajátosságaihoz igazított munkavédelmi szabályozás koncepciója a tagállamokban az irányelv hatályba lépése előtt nem volt jellemző. Ezt bizonyítja, hogy a jogszabály átültetése két ponton is érintette a nemzeti jogrendszereket: a munkahelyi egészség és biztonság, valamint az atipikus munkaviszonyok szabályai kapcsán – a két kérdéskört egy jogszabályban ugyanis csak elvétve rendezték a tagállamok.<sup>13</sup> A Bizottság és a szakértői jelentés is kiemeli, hogy az irányelv átültetésének egyik legfontosabb hatása éppen az, hogy ráirányította a figyelmet a két érintett munkavállalói kör munkahelyi egészségével és biztonságával kapcsolatos problémákra, amelyek nem oldhatók fel az általános szabályok alkalmazásával. Ez számos vitát, koncepciót és követésre érdemes nemzeti programot, megoldást indukált.<sup>14</sup>

A jogviszonyok specialitását figyelembe vevő megközelítés máig érvényes, ugyanakkor az irányelv az elfogadása óta eltelt több mint másfél évtized alatt bizonyos szempontból elavult lett. Az általa szabályozott két speciális munkaviszony foglalkoztatásban betöltött szerepe ugyanis idő közben alapvetően megváltozott.<sup>15</sup> Az ilyen, atipikus munkaviszonyokban álló munkavállalók alkalmazására nyitva álló jogi keretek egyre tágulnak,<sup>16</sup> mára sok esetben kimondottan foglalkoztatás-politikai célokból használt intézmények lettek.<sup>17</sup> A kölcsön-munkavállalók, mint másodlagos munkaerő foglalkoztatásának jelentős elterjedését az irányelv keletkezésekor még nem lehetett előre látni, ám ez természetesen befolyással van az érintett munkavállalók munkavédelmére is. Másfelől, az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottakra általában is igaz, hogy jelentős részben maguk viselik a munkavégzéssel járó kockázatokat.<sup>18</sup> Így más dolgozói kategóriák munkavédelmére is külön szabályozás volna szükséges, jogviszonyuk sajátosságaira tekintettel.<sup>19</sup> A migráns munkavállalók, az alvállalkozói láncokon keresztül foglalkoztatottak, vagy a kiszervezéssel érintettek munkavégzésére is igaz, hogy nem ismerik kellően a konkrét munkavégzési helyet és az ott adott körülményeket, nem integrálódnak erősen a munkáltató szervezetébe, illetve képzsük sok esetben hiányos. Az irányelv jövőbeli felülvizsgálata lehetőség volna e munkavállalói csoportok beemelésére is.<sup>20</sup>

<sup>11</sup> 1. cikk (2) bek.

<sup>12</sup> Bercusson 1996 p. 469.

<sup>13</sup> Royo–Contreras 2006 p. 19.

<sup>14</sup> SEC (2004) 635. p. 8. és Royo–Contreras 2006 p. 11., 66.

<sup>15</sup> European Agency... 2002 p. 20–22.

<sup>16</sup> Lásd pl. a munkaerő-kölcsönzés szabályainak folyamatos liberalizációját Németországban (Schiek 2004.).

<sup>17</sup> Royo–Contreras 2006 p. 8.

<sup>18</sup> European Agency... 2002 p. 29.

<sup>19</sup> Az Európai Parlament már az irányelv megalkotásakor javasolta, hogy hatályát tágabban határozzák meg, felölelve valamennyi „atipikus munkaviszonyt”. A javaslatot azonban a Bizottság nem fogadta el (Blanpain 1993 p. 33.).

<sup>20</sup> European Agency... 2002 p. 35., Royo–Contreras 2006 p. 65., 68–69.

## 2. Egyenlő bánásmód a munkavédelemben: nem elég a formális egyenlőség

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának egyik legnagyobb kérdése a kölcsön-munkavállaló jogi státuszának tisztázása. Mivel a kölcsönvevő nem munkáltatója a kölcsönözött munkátúnak, külön jogszabályi kikötés hiányában nem is kell számára azonos munkafeltételeket biztosítania, mint az azonos munkakört betöltő saját munkavállalóinak. Ezért megteheti, hogy a kölcsön-munkavállalóknak kedvezőtlenebb feltételeket, elsősorban kevesebb bért biztosít. Ennek ugyanakkor a jogalkotó könnyen gátat állíthat azzal, hogy előírja, milyen szempontokból kell a kölcsönvevőnek a saját munkavállalójával azonosan kezelnie a kölcsönözött munkaerőt. Minél közelebb esik ugyanis a kölcsön-munkavállaló jogi státusza a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóéhoz, annál kisebbek a visszaélési lehetőségek a kölcsönzésben. Ha közel azonos szabályok irányadók a kölcsönözött munkavállalóra (pl. elsősorban ugyanazon bérre jogosult), akkor valóban csak a hirtelen jelentkező munkaerő szükséglet esetén érdemes kölcsönzéshez fordulni, és nincs értelme a munkáltató saját állományát kölcsön-munkavállalókra cserélni.<sup>21</sup> Az egyenlő bánásmód erősítésével viszont a kölcsönzés veszít vonzerejéből, így ami az egyik oldalon a kiszolgáltatott státuszban dolgozó szászereknek nyújt védelmet, a másik oldalon a kölcsönzési szektor visszaesését eredményezheti. Éppen ez a dilemma akadályozta meg éveken keresztül a kölcsönzésről szóló átfogó irányelv elfogadását.

A 91/383/EGK irányelv szabályozásának célja, hogy a kölcsön-munkavállalókat a munkahelyi biztonságot és egészséget illetően ugyanolyan szintű védelemben részesítse, mint a kölcsönvevő más munkavállalóit. A célkitűzés háttérében az a tapasztalat áll, hogy a kölcsönzésen keresztül alkalmazott munkavállalók nagyobb arányban vannak kitéve a munkahelyi balesetek és betegségek jelentette veszélyeknek. Ennek oka elsősorban az, hogy foglalkoztatásuk egy adott munkáltatónál tipikusan rövid idejű, így nem integrálódniuk kellően a munkaszervezetbe, nem ismerik kellő alaposággal a munkafolyamatot és annak kockázatait, illetve nincs idő a megfelelő képzésükre, tájékoztatásukra.<sup>22</sup> Erre tekintettel az irányelv gyűjtőpontjában az a rendelkezés áll, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés nem indokol elterő bánásmódot a munkafeltételek tekintetében a munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet, különösen az egyéni védőeszközökhöz való hozzáfutást illetően.<sup>23</sup> Ez tehát a kölcsönözött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közti egyenlőség elismerésének első eleme, amelyet 17 évig – a kölcsönzési irányelv elfogadásáig – nem is követett további előrelépés.

A fenti szabály elméleti jelentősége mellett azonban – a Bizottság és a szakértői csoport jelentése alapján – úgy tűnik, nem hozott érdemi változást a kölcsön-munkavállalók munkavédelmi helyzetében. A nemzeti jelentésekből alkotott összkép szerint a kölcsön-munkavállalók továbbra is felülreprezentáltak a munkahelyi balesetek és megbetegedések terén.<sup>24</sup> Ez többféle okkal is magyarázható. Egyfelől, a Bizottság kiemeli, hogy több tagállam az irányelv átvétele során csak általános elvként rögzítette az egyenlő bánásmód jogát a munkavédelemben, de az ennek gyakorlati érvényesüléséhez szükséges garanciák és részletszabályok megalkotása elmaradt.<sup>25</sup> Ez a megoldás viszont ellentmond az irányelv koncepciójának, miszerint e két munkavállalói kör – helyzetére tekintettel – speciális

<sup>21</sup> Davidov 2004 p. 733.

<sup>22</sup> Royo–Contreras 2006 p. 30., 64–65.

<sup>23</sup> 2. cikk (1–2) bek. Az irányelv alkalmazásában a munkavégzésre irányadó feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiénával és egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak (8. cikk).

<sup>24</sup> Royo–Contreras 2006 p. 28–30.

<sup>25</sup> A tagállami jelentések szerint ezt a megoldást követte pl. Ausztria, Dánia, Finnország, Hollandia és Spanyolország.

szabályokat igényel. Így a formális egyenlőség garantálása kevésnek bizonyult a meghatározott cél eléréséhez.<sup>26</sup>

Másfelől, tagállami források a magas számú munkahelyi balesetek és megbetegedések további okaira is hivatkoznak. Ezek között említik a kölcsön-munkavállalók relative alacsony életkorát, kevés tapasztalatát, illetve azt, hogy többségük éppen a legveszélyesebb szektorokban (pl. építőipar) dolgozik.<sup>27</sup> Az sem elhanyagolható, hogy a munkaerő-kölcsönzési piacon erős a verseny, így a kölcsönbeadók gyors és olcsó szolgáltatást igyekszenek kínálni. Ám minél gyorsabban kerül sor a kölcsön-munkavállaló kikölcsönzésére, annál kevesebb idő jut a megfelelő tájékoztatásra és képzésre.<sup>28</sup>

A szakértői jelentés továbbá kiemeli, hogy a munkavédelem terén biztosított egyenlőség nem csak az elégtelen átültetésnek köszönhetően szenved csorbát. Maga az irányelv sem vesz ugyanis számba olyan körülményeket, amelyek felelősek lehetnek a kölcsönzött munkaerőt érő fokozottabb veszélyekért. Ennek egyik oka a kölcsön-munkavállalók már említett másodrendű jellege, amit 1991-ben még nem lehetett előre látni. A periférikus munkaerő körébe általában rossz anyagi helyzetű munkavállalók kerülnek, akik miközben határozatlan időtartamú, huzamos foglalkoztatást szeretnének, csak kényszerből vállalják el az ideiglenes munkavégzést. Ez a kiszolgáltatottság sok esetben oda vezet, hogy nem lépnek fel jogaik védelme érdekében. Az érintett munkavállalók egészsége szempontjából az ideiglenes jellegű jogviszonyuk, a stabilitás hiánya okozta stressz, szorongás önmagában rizikó faktor lehet. Ezért a szakértői jelentés felveti a határozott időre és a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatottak jogi státusza átfogóbb tisztázásának szükségességét, ami viszont már túlmutat az elemzett irányelv tartalmán.<sup>29</sup>

Ez a gondolat már az Európai Munkavédelmi Ügynökség 2002-es jelentésében is megjelent, amelyben az új foglalkoztatási jogviszonyok munkavédelemre gyakorolt hatását igyekezett feltárni. Az Ügynökség szerint különbséget kell tenni a tényleges munkavégzés (pl. munka egy asztalosműhelyben) és a foglalkoztatás körülményei (azaz melyik asztalos milyen jogviszonyban dolgozik az adott műhelyben) között. A tipikus munkaviszonyra szabott munkajogi szabályozás kiterjesztésével a tényleges munkakörülmények terén garantálható ugyan a formális egyenlőség, de ezzel elfeledkezünk a jogviszonyok eltérő jellegéből adódó különbségekről. A rugalmas, atipikus jogviszonyok ugyanis bizonytalan foglalkoztatást jelentenek, amelyek a munkahelyi egészség és biztonság terén nagyobb kockázattal járnak. Az ilyen alkalmazásban álló munkavállalók foglalkoztatása csak átmeneti, rosszabbak a karrierkilátások, kevesebb képzésben részesülnek, az alacsonyabb bérek miatt nagyobb stressznek vannak kitéve, a szakszervezeti szervezethez rendkívül alacsony és sok közöttük a tapasztalatlan munkaerő. Az Ügynökség erre tekintettel kiemeli, hogy a jogviszonyok eltérő jellegéhez igazodó szabályokra van szükség, és nem elegendő a már meglévő munkajogi szabályok hatályának kiterjesztése.<sup>30</sup>

Azt is érdemes megjegyezni, hogy a munkavédelem fokozott érvényesítéséhez a tagállamok részéről nem csak jogalkotásra, de a szabályok által érintettek megfelelő tájékoztatására és a jogkövetés fokozott ellenőrzésére is szükség van.<sup>31</sup> Utóbbi viszont a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatás rövidege miatt sokszor problematikus, határokon átnyúló kikölcsönzés

<sup>26</sup> Royo-Contreras 2006 p. 58., 61.

<sup>27</sup> Idézi Royo-Contreras 2006. Pl. belga kutatás: p. 32., spanyol: p. 37.

<sup>28</sup> Royo-Contreras 2006 p. 62.

<sup>29</sup> Royo-Contreras 2006 p. 63–64.

<sup>30</sup> European Agency... 2002 p. 28–30.

<sup>31</sup> SEC (2004) 635. p. 6. Az irányelv szabályainak megismertetésére a tagállamok és a szociális partnerek egyébként igen változatos eszközökkel éltek. Pl. kiadványok, brosúrák készítése, szemináriumok szervezése, információs honlap, telefonvonal és e-mail fenntartása, check-listák szerkesztése, stb. Lásd: Royo-Contreras 2006 p. 52–56.



esetében pedig szinte lehetetlen.<sup>32</sup> Az önkéntes jogkövetés elősegítésének hatékony eszköze lehetne, ha a tagállamok a kölcsönzési tevékenység végzéséhez szükséges engedély, vagy nyilvántartásba vétel feltételül szabnák a munkavédelmi szabályoknak való teljes megfelelést. Erre már csak azért is mód volna, mert a legtöbb tagállamban a kölcsönzési tevékenység jelenleg is csak engedély, illetve regisztráció alapján végezhető.<sup>33</sup>

A fentiek fontos szempontul szolgálhatnak az irányelv jövőbeli felülvizsgálatahoz. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy ha az irányelv nem is érte el a célját maradéktalanul, nem volt haszontalan, hiszen – ami a legkevesebb – ráirányította a figyelmet az érintett munkavállalói kör munkahelyi egészség- és biztonságvédelmére és több követésre érdemes nemzeti megoldást eredményezett.

Összességében a 91/383/EGK irányelv a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának csak egy elemét érintette, a harmonizáció nehézségei azonban így is jól megfigyelhetők. Az egyik szembeötlő tanulság, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaira tekintettel az egyenlőség garantálásához speciális szabályok megalkotására van szükség, nem elegendő az általános szabályok hatályának kiterjesztése a kölcsön-munkavállalókra. A másik tapasztalat már messzebbre vezet: egyetértve a szakértői jelentés és az Európai Munkavédelmi Ügynökség javaslatával, a kölcsön-munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentéséhez jogi státuszuk átgondolása szükséges – amihez sokat tehet hozzá az újonnan elfogadott kölcsönzési irányelv.

### 3. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák

A munkaerő-kölcsönzés jogi karakterének egy másik alapkérdése a megosztott munkáltatói pozíció. A kölcsönvevő ugyanis a munkaviszony munkáltatójához hasonló pozícióba kerül, széleskörű utasítási és ellenőrzési jogot szerezve a hozzá kikölcsönzött munkavállaló felett. Nem engedhető meg azonban, hogy ezeket a jogokat az alárendeltségben való munkáltatáshoz kapcsolódó kötelezettségek és felelősség nélkül gyakorolja. Így a legtöbb jogrendszer nem csak a munkáltatói jogokat, hanem a kötelezettségeket is megosztja a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között. Bár a 91/383/EGK irányelv ennek a kérdésnek csak egy kis szeletét érinti, a jogharmonizáció e téren sem volt zökkenőmentes. Az irányelv szerint a tagállamok megteszik a szükséges lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy a kölcsönbeadó nemzeti jogszabályokban megállapított felelősségének sérelme nélkül, a kölcsönvevő legyen felelős a szerződés ideje alatt a munkavégzésre irányadó feltételekért.<sup>34</sup>

A kikölcsönzés ideje alatt tehát a munkahelyi biztonsággal, higiéniaiával és egészséggel kapcsolatos feltételekért a kölcsönvevő felel, bár jogilag nem munkáltatója a munkavállalónak. Az ésszerű és pontos feladatmegosztás azonban sok tagállamban gondot okoz. A Bizottság és a szakértői csoport jelentése is utal az átültetés során jelentkező, a megosztott munkáltatói pozíció okozta problémákra. Ezek úgy foglalhatóak össze, hogy egyes munkavédelmi kötelezettségek (pl. képzés) csak huzamosabb foglalkoztatás esetén teljesíthetők, ami miatt célszerű lenne ezeket a kölcsönbeadóhoz telepíteni. Másfelől viszont a kölcsönbeadó nem ismeri a kölcsönvevőnél adott munkavégzési körülményeket, ami a kölcsönvevő felelőssé tételeit indokolja. Jó példa az egységes megoldás hiányára, hogy míg Hollandiában a jogalkotó a kölcsönbeadó felelősségét növelte, addig Svédországban a kölcsönvevőt tekintik inkább kompetensnek a munkavédelmi feladatok ellátásáért.<sup>35</sup>

<sup>32</sup> A kiküldött munkavállaló védelmét biztosító 96/71/EK irányelv ugyanis nem rendelkezik a nemzeti hatóságok munkájának koordinációjáról (Royo–Contreras 2006 p. 71.).

<sup>33</sup> Royo–Contreras 2006 p. 70., Arrowsmith 2006 p. 19–20.

<sup>34</sup> 91/383/EGK irányelv 8. cikk.

<sup>35</sup> SEC (2004) 635. p. 8., Royo–Contreras 2006 p. 49–51.

A megosztott munkáltatói pozícióból fakadó szabályozási nehézségek az irányelv néhány további rendelkezése kapcsán is megjelennek. Erre példa a munkavállalók orvosi vizsgálata. Az 91/383/EGK irányelv lehetővé teszi, hogy a tagállamok a kölcsön-munkavállalók számára megtilthassák az olyan munkavégzést, amelyek a munkavállalók biztonságára vagy egészségére különösen veszélyesek. A felhatalmazással több tagállam élt, más-más tartalommal. Például a belga jog tiltja a kölcsönzést azbeszt és mérgező szennyezőanyagok eltávolítására és gázzal kapcsolatos tevékenységekre. Ugyanakkor, a tilalmi lehetőséggel nem élő Görögországban a legveszélyesebb munkákra is nagy számban alkalmaznak kölcsönzött munkaeerőt.<sup>36</sup> Kizáró rendelkezés hiányában viszont a tagállamok kötelesek garantálni, hogy a különleges orvosi ellenőrzést igénylő munkát végző kölcsön-munkavállalók megfelelő egészségügyi ellenőrzésben részesüljenek.<sup>37</sup> Ám adódik a kérdés: kinek kell biztosítania az orvosi ellenőrzést? A rövid kikölcsönzések esetében ezt a feladatot a kölcsönvevő nem tudja ellátni, ehhez stabil, hosszú távú kapcsolat szükséges a munkavállalóval. Sok tagállamban az egészségügyi alkalmassági vizsgálat minden munkavállalóra azonos szabályok szerint vonatkozik, függetlenül a munkaviszony jellegétől és a munkavégzés kockázataitól. Nem véltetlen, hogy e kötelezettséget gyakran elhanyagolják, és esetleg akkor sem kerül rá sor, amikor tényleg szükséges volna.<sup>38</sup>

Az orvosi vizsgálathoz hasonló problémákat vet fel a kölcsön-munkavállalók képzése, amelyet szintén szabályoz az irányelv. A vonatkozó előírás szerint a tagállamoknak biztosítani kell a munkavállalók – a munka sajátosságainak megfelelő – elégséges képzését, figyelembe véve a munkavállalók képzettségét és gyakorlatát.<sup>39</sup> Az irányelv azonban nem foglal állást a legfontosabb kérdésben: vajon a képzés a kölcsönbeadó, vagy a kölcsönvevő, esetleg mindkettőjüket terhelő kötelezettség legyen? Az irányelv szerint a kölcsönvevő felelős a munkavédelemmel összefüggő kötelezettségekért, azaz a feladatok egy része mindenképpen őt terheli. De a munkavállaló képzését a kölcsönvevő csak akkor tudja megoldani, ha a kikölcsönzés huzamosabb idejű, és ha a munkavállaló bizonyos mértékben már integrálódott a munkaszervezetbe. A másik oldalról, a kölcsönbeadó viszont nem ismeri a tényleges munkavégzés körülményeit, így legfeljebb általános, elvi jellegű képzést nyújthat.<sup>40</sup>

A munkáltatói pozíció megosztottságára vezethető vissza az is, hogy rendkívül nagy jelentősége van a felek közötti együttműködésnek, konkrétan a kölcsönös tájékoztatásnak, információcserének. Ennek oka alapvetően az, hogy nem biztos, hogy az a fél jogosult egyes munkáltatói jogokat gyakorolni, amely az ahhoz szükséges információk birtokában van. Szembeítlő ez a fajta egymásra utaltság a munkavédelem terén: a munkavállaló adottságairól, egészségügyi állapotáról a kölcsönbeadó, a munkavégzés konkrét kockázatairól, követelményeiről a kölcsönvevő tud többet. Az ilyen komplex foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban tehát elengedhetetlen az információk cseréje, ami a munkavállalónak is elemi érdeke.<sup>41</sup> Az irányelv ezért a munkavállaló tájékoztatásával kapcsolatban is tartalmaz kötelezettségeket, amelyek gyakorlati érvényesülése kapcsán a szakértői jelentés sok hiányszógot tárt fel. Az irányelv alapján a munkavédelemmel összefüggő tájékoztatást a kölcsönvevőnek a kölcsönbeadó és a munkavállaló irányában is teljesítenie kell. A

<sup>36</sup> Royo–Contreras 2006 p. 45–47.

<sup>37</sup> Ez a tagállamok döntése alapján kiterjeszthető az érintett munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követő időszakra is. 91/383/EGK irányelv 5. cikk.

<sup>38</sup> Pl. Belgiumban a kölcsön-munkavállalók mintegy fele nem vesz részt a kötelező orvosi vizsgálaton (Royo–Contreras 2006 p. 43., 64.).

<sup>39</sup> 91/383/EGK irányelv 4. cikk.

<sup>40</sup> Például Belgiumban a kölcsönvevőknél hiányzó képzést egyes kölcsönbeadók ingyenes e-learning programokkal próbálják pótolni. Ez a képzés viszont értelemszerűen munkaidőn kívül történik (Royo–Contreras 2006 p. 41–43.).

<sup>41</sup> European Agency... 2002 p. 34.

munkavállaló részére a neki átadott információkat a kölcsönbeadó is köteles továbbadni.<sup>42</sup> E rendszer a hirtelen jelentkező, rövid időtartamra szóló kikölcsönzéseknél ütközik gyakorlati nehézségekbe: ilyenkor a kölcsönvevő – idő hiányában – sokszor nem tudja teljesíteni tájékoztatási kötelezettségeit, ami miatt a kölcsönbeadó is mulasztásra kényszerül.<sup>43</sup>

Végül, a jogviszony háromoldalú szerkezete miatt a kölcsön-munkavállalók érdekvédelme több szempontból aggályos. Ezeket a problémákat az irányelv ugyan látszólag érzékeli, de nem kezeli megfelelően. Rendelkezése szerint a tagállamoknak garantálnia kell, hogy a munkahelyi kockázatokkal szembeni védelemmel és az azok megelőzésével kapcsolatos tevékenységek végzésével megbízott munkavállalókat, szolgálatokat vagy személyeket tájékoztatják a kölcsön-munkavállalók megbízatásáról, azért, hogy védelmi és megelőzési feladataikat a kölcsönvevőnél dolgozó valamennyi munkavállaló érdekében elláthassák.<sup>44</sup>

Maga az irányelv tehát a hatékony, minden munkavállalóra kiterjedő érdekvédelemben jelöli meg a rendelkezés célját. Nem világos azonban, hogy a tájékoztatást a kölcsönvevőnél vagy a kölcsönbeadónál működő képviseleti szervek felé kell teljesíteni.<sup>45</sup> Kérdéses, hogy ez a cikk csak információs jogot biztosít az érintett szerveknek, vagy egyben lehetővé teszi, hogy a kölcsön-munkavállalók érdekében is érvényesíthessék jogaikat? Például, egy szakszervezet kezdeményezhet-e konzultációt a kölcsönzötteket érintő kérdésben? A valódi érdekvédelemhez ugyanis megítélésem szerint a kölcsönzés tényéről szóló pusztá tájékoztatás semmiképpen nem elegendő. Az idézett cikk szűk értelmezése szerint viszont csak arról van szó, hogy a kölcsönvevőnél működő érdekképviseleti szerveket tájékoztatni kell arról, hogy a munkáltató kölcsön-munkavállalókat vesz igénybe. Ez azonban vajmi keveset ér, ha egyébként az értesített szervnek semmilyen eszköz nincs a kezében a kölcsönzöttek érdekeinek védelméhez.

A kölcsönvevő munkáltatói felelőssége tehát már az első irányelvben megjelent, de a jogharmonizáció a jogok és kötelezettségek pontos megosztására már nem terjedt ki. Különösen szembeötlő ez az irányelvben is megjelenő részletkérdések, így az orvosi vizsgálat, a képzés, vagy az érdekvédelem tekintetében. Az egyes munkáltatói kötelezettségek kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti szétosztása így a nemzeti jogalkotó hatáskörében maradt.

#### **4. Az irányelv értékelése, tanulságok a jövőre**

A 383/91/EK irányelv speciális jogszabály annyiban, hogy a munkavédelmi keretirányelv rendelkezéseit konkretizálja a határozott időre és a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatottakra. Ugyanakkor általános abban a tekintetben, hogy nem egy-egy kockázati tényező, vagy rizikó faktor kezeléséről szól, hanem a munkavédelem területén generális jellegű előírásokat tartalmaz. Az irányelv középpontjában az egyenlő bánásmód garantálása áll, azaz abból a koncepcióból indul ki, hogy a jogviszony eltérő jellege nem indokolhat megkülönböztetést a munkavédelmi szabályokban. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán hasonlóan fontos előírás, hogy a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem területén a kölcsönvevő munkáltatónak minősül. E két rendelkezés lefektetésével az irányelv elvi sarokpontokat jelölt ki a későbbi közösségi szintű jogalkotás számára. A harmonizációs kötelezettség viszont nem lép túl ezen az

<sup>42</sup> 91/383/EGK irányelv 3. és 7. cikk. A Bizottság tervezete ennél szigorúbb volt, eszerint a kikölcsönzési szerződésbe kellett volna rögzíteni a szükséges szakmai képzettségre és a betöltendő állás sajátosságaira vonatkozó adatokat, kiegészítve a munkavégzés helyével és a munkaidővel [COM (90) 228 final 3. cikk.].

<sup>43</sup> Ez problémát okoz pl. Belgiumban, Franciaországban, Görögországban, Hollandiában és Luxembourgon is (Royo–Contreras 2006 p. 38–41.).

<sup>44</sup> 91/383/EGK irányelv 6. cikk. A munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről a munkavédelmi keretirányelv is rendelkezik, ezt bővíti az idézett cikk. Lásd: 89/391/EGK irányelv 7. cikk.

<sup>45</sup> Royo–Contreras 2006 p. 47–49.

általános szinten, és – az irányelvi forma jellegéből fakadóan – a konkrét intézkedések kialakítása a tagállamokra marad.

Az irányelv átültetésének tapasztalatai azonban rávilágítottak, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkavédelmi helyzetének javításához nem elegendő a formális egyenlőség garantálása. A jogviszony sajátosságait is figyelembe kell venni ahhoz, hogy az irányelv által meghatározott célokat egy tagállam el tudja érni.<sup>46</sup> Az érdemi átvétel során a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti kötelezettség-megosztás jelenti a legnagyobb kihívást a nemzeti jogrendszerek számára. Sajnálatos, ám a tagállami megoldások különbözőségére tekintettel érthető, hogy ebben az irányelv nem nyújt eligazodást.

Az irányelv elfogadása óta a munka világában bekövetkezett változások miatt a jogszabálynak olyan kihívásoknak is meg kell felelnie, amelyeket megalkotásakor még nem lehetett előre látni. A munkaerő-kölcsönzés és más atipikus munkaviszonyok terjedése miatt az irányelv hatálya ma már két szempontból is túl szűknek tűnik. Egyrészt, a munkaerő-kölcsönzés szabályozását érintő számos probléma közül csak kevésre ad – jobbra befejezetlen – választ. Másrészt, további speciális foglalkoztatási formák esetén is indokolt lehet közösségi szinten rögzíteni az egyenlő bánásmódot a munkavédelem tekintetében.

Az irányelv tehát a célkitűzések megfogalmazásával ráirányította a figyelmet a kölcsön-munkavállalók munkavédelmének, és ezen keresztül jogi státuszának kérdésére, elvi rendelkezésein keresztül pedig fontos igazodási pont lett a későbbi jogalkotás számára. A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak munkavédelmének kihívásai ugyanis szorosan összefüggnek a jogviszony jellegével. A munkahelyi egészség- és biztonság magasabb szintű garantálásához magán a kölcsön-munka minőségén kellene javítani, amely kihívásnak az új kölcsönzési irányelvnek – illetve azt átültető nemzeti szabályoknak – kell majd eleget tennie.

---

<sup>46</sup> Bercusson szerint általában, valamennyi atipikus munkaviszony esetén is érvényes tanulság lehet, hogy nem elegendő az általános szabályok hatályának kiterjesztése, hanem az adott jogviszony specialitásait figyelembe vevő különös rendelkezések is szükségesek (Bercusson 1996 p. 471.).

## II. fejezet

### A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés szabályozása

Az európai közös piacon természetes, hogy egy adott tagállam piacán különböző tagállamokban letelepedett vállalkozások versenyezhetnek egymással. Ez a verseny nem csak a vállalkozások, hanem a tagállamok számára is kihívást jelent, hiszen nemzeti szinten sem közömbös, hogy a hazai termelők hogyan állják meg helyüket a külföldi versenytársakkal szemben. A verseny szabadsága és a nemzeti érdekek folytonos összeütközése révén az EB soha meg nem szűnő feladatának tűnik, hogy újra és újra állást foglaljon arról, hogy ezt a versenyt milyen indokokból és milyen mértékben korlátozhatja egy tagállam.

Még érzékenyebb a helyzet, ha a verseny a szolgáltatások piacán zajlik. Ez ugyanis nemcsak a szolgáltatás, hanem az azt nyújtó munkavállalók mozgását is jelenti. Például, nem csak egy aratógép lépi át a tagállamok közti határt, hanem a gépet beüzemelő, működtető mérnökök is. A kiküldetési irányelvvel kapcsolatos joggyakorlat jól mutatja, hogy a kiküldött munkavállalókat fogadó tagállamok elsődleges célja ilyenkor saját munkaerő-piacuk védelme. Arra az átmeneti időre is védeni igyekezzenek a hazai munkaerőt a versenytől, amíg a kiküldött munkavállalók feladatuk végeztével visszatérnek a kiküldő tagállamba.

De vajon hogyan kezelhető az a helyzet, amikor a nyújtott szolgáltatás maga a munkavállalók átengedése, azaz a munkaerő-kölcsönzés? Meddig mehet el szolgáltatási és munkaerő-piacának védelmében a fogadó tagállam, ha a szolgáltatás nem egy aratógép, hanem 500 aratómunkás két hónapra való rendelkezésre bocsátása? Ilyenkor a fogadó tagállam munkaerő-piacának érintettsége még nyilvánvalóbb, ami sok tagállamot még erősebb korlátozásokra sarkall. A munkaerő-kölcsönzés komplexitása abban áll, hogy – összehasonlítva más atipikus munkaviszonyokkal – nem csak egy foglalkoztatási forma, hanem egy munkaerő-piaci szolgáltatás is.<sup>47</sup>

Az alábbiakban azt vizsgálom meg, hogyan értelmezhető a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a munkavállalók szabad mozgásának elve a munkaerő-kölcsönzésnél, és ez hogyan hat a tagállami szabályozásra. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés több tényállással is megvalósulhat. Először a munkaerő-piac oldaláról vizsgálom meg ezeket a helyzeteket, majd a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából folytatom az elemzést.

A témának magyar szempontból különös aktualitást ad, hogy az EB a közelmúltban egy előzetes döntéshozatali kérelem alapján azt vizsgálta, vajon jogszerűen ír-e a magyar jog elő belföldi székhelyet a kölcsönzési tevékenység feltételül. Az e fejezetben foglaltak áttekintése után nem lesz meglepő, hogy az EB szerint ez nem egyeztethető össze a szolgáltatásnyújtás szabadságával.<sup>48</sup>

#### 1. A munkaerő-kölcsönzés és a munkaerő szabad áramlása

A munkaerő szabad áramlása szempontjából a munkaerő-kölcsönzés két esetben lehet releváns. Az első eset, amikor a munkavállaló egy másik tagállamban letelepedett kölcsönbeadó céggel kíván munkaszerződést kötni.<sup>49</sup> Ez a helyzet nem esik speciális szabályozás alá, tehát egy másik tagállamban munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony

<sup>47</sup> Ahlberg 2008 p. 214–218.

<sup>48</sup> A Rani-ügy részletes elemzését lásd: III. rész III. fejezet 1.1.2 pont.

<sup>49</sup> A tényállás angol elnevezése: *cross-border temporary work*, amelyet megkülönböztetnek a következőkben tárgyalt *posting*-től (Rodríguez–Miranda–Paris 2010 p. 12–13.).

is az adott tagállam állampolgáraival azonos feltételekkel létesíthető.<sup>50</sup> Az EB a *Clean Car Autoservice ügyben*<sup>51</sup> megerősítette, hogy a munkaező szabad áramlásának elve a munkáltatók szempontjából is érvényesítendő, azaz bármely munkáltató toborozhat munkaezőt egy másik tagállam állampolgárai közül. Ez a kölcsönbeadók vonatkozásában is irányadó, nincs tehát akadálya, hogy a kölcsönbeadó egy másik tagállamban letelepedett munkavállalót kölcsönözzön.

A munkaező-kölcsönzés emellett akkor is nemzetközi vonatkozást kap, ha a munkaszerződés ugyan azonos honosságú felek között jön létre, de a tényleges munkavégzésre egy másik tagállamban letelepedett kölcsönvevőnél kerül sor. Ezt a tényállást a közösségi jog két szempontból is szabályozza. Egyrészt, ez a 96/71/EK irányelv alapján a szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetés (*posting*) egyik tényállása lesz. Másrészt a közösségi jog meghatározza, hogy az így külföldre kiküldetését munkavállaló melyik tagállam társadalombiztosítási szabályainak hatálya alatt áll.

A kiküldetési irányelv lényege az, hogy a kölcsönzött-munkavállalóra a fogadó tagállam munkajogi szabályait kell alkalmazni az irányelv 3. cikkében meghatározott körben, ha ez a munkavállalóra nézve kedvezőbb.<sup>52</sup> Ide tartoznak a munkavállalók munkaező-kölcsönzés keretében történő rendelkezésre bocsátásának feltételeire vonatkozó szabályok is.<sup>53</sup> Ez azt jelenti, hogy a kölcsönvevő székhelye szerinti tagállam általános munkajogi szabályaiból a „kemény mag” – például a minimálbér, a maximális munkaidő mértéke – mellett a kölcsönzött munkavállalót védő törvényi garanciák is alkalmazandóak, ha ezek az egyébként irányadó jognál kedvezőbbek. Nincs tehát mód arra, hogy a munkaező-kölcsönzést rugalmasan szabályozó tagállamok kölcsönbeadói illetéktelen előnyhöz jussanak egy olyan másik tagállam piacán, ahol a kölcsönzött munkavállalót szigorú törvényi védelem illeti meg. Így az irányelv a tagállamok közti „szociális dömpinget” munkaező-kölcsönzés esetén is megakadályozza.

A társadalombiztosítási kérdésekre 2010. május 1-jétől a 883/2004/EK rendelet főszabálya alkalmazandó, ami azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkavégzés helye – itt: a kölcsönvevő székhelye – szerinti biztosítási rendszer hatálya alá kerül. Ugyanakkor, ha a kölcsönvevő székhelye egy másik tagállamban van, úgy a várhatóan 24 hónapot meg nem haladó kikölcsönzésnél a munkavállaló továbbra is a kölcsönbeadó székhelye szerinti biztosítási jogszabályok hatálya alatt marad.<sup>54</sup> A korábbi, 1408/71/EGK rendelet alapján ez az időszak csak 12 hónap volt.<sup>55</sup>

Figyelmet érdemel, hogy az EB hogyan értelmezte ez utóbbi szabályt a munkaező-kölcsönzés speciális konstrukciójára tekintettel. A *Fitzwilliam eset*<sup>56</sup> tényállása szerint egy ír cég kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatott Írországból és Hollandiában. Valamennyi

<sup>50</sup> Lásd: Szerződés 45. cikk (korábbi 39. cikk); a Tanács 1612/68/EGK rendelete (1968. október 15.) a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról (Gyulavári 2001 p. 61–70.). Ezt az alapelvet az új tagállamok vonatkozásában a csatlakozási szerződések bizonyos tagállamok vonatkozásában áttörhetik, fenntartva a csatlakozáskor hatályos szabályokat. Lásd pl. legutóbb Bulgária és Románia csatlakozási szerződésének VI. és VII. mellékletét.

<sup>51</sup> C-350/96. *Clean Car Autoservice GesmbH v Landeshauptmann von Wien* [1998] ECR I-02521, lásd különösen para. 19–21.

<sup>52</sup> Az irányelv jellegéről lásd még a 3.2.1. pontot.

<sup>53</sup> Lásd 3. cikk (1) bek. d) pont.

<sup>54</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról, 11. cikk (3) bek. a) pont és 12. cikk (1) bek.

<sup>55</sup> A Tanács 1408/71/EGK Rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, 13. cikk (2) bek. a) pont és 14. cikk (1) bek. a) pont. Egyébként az új rendelet nem hozott kardinális változást, a szabályozás alapelvei azonosak maradtak (Hajdú 2008 p. 44–45.).

<sup>56</sup> C-202/97. *Fitzwilliam Executive Search Ltd v Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen* [2000] ECR I-00883.

munkavállalója ír állampolgár volt, akik Írorszáiban rendelkeztek lakóhellyel, és akikkel a munkaszerződést is itt kötötték meg. Az ír cég az 1408/71/EGK rendelet alapján a legfeljebb 12 hónapra Hollandiába kikölcsönzött munkavállalói után nem a holland, hanem az ír szabályok szerint fizette a társadalombiztosítási járulékokat. Ezt a gyakorlatot a holland hatóságok vitatták, mivel álláspontjuk szerint a cég Írorszáiban nem végzett érdemi tevékenységet. 22 belső munkavállalója közül ugyanis csak ketten dolgoztak a holland irodában, 1993 és 1996 között pedig a cég bevételeinek nagyobbik részét Hollandiában szerezte.

Az EB ítéletében az ideiglenes kiküldetésekre vonatkozó kivételt a munkaerő-kölcsönzés esetén is irányadónak tekintette, azonban alkalmazásához egy további feltételt támasztott. Eszerint a 12 hónapos (2010. május 1-jétől 24 hónapos) szabály egy munkaerő-kölcsönző vállalkozásra csak akkor alkalmazható, ha a székhelye szerinti tagállamban rendszeres, jelentős tevékenységet végez.<sup>57</sup> E feltétel mindig csak az eset összes körülményei alapján vizsgálható, az ítéletben az EB csak példálózó felsorolást adott az elbírálásnál figyelembe vehető szempontokról.<sup>58</sup> Ezért lényegében a tagállamokra maradt annak meghatározása, hogy a kölcsönbeadók pontosan milyen feltételek mellett hivatkozhatnak a legfeljebb 12 (24) hónapra való kiküldetés kivételére.<sup>59</sup> A Fitzwilliam ítélet alapján tehát nem kerülhető meg a fogadó ország társadalombiztosítási rendszere azzal, hogy a munkáltató munkavállalóit egy kizárólag e célra létrehozott külföldi kölcsönbeadó cégen keresztül foglalkoztatja, mely cég más érdemi tevékenységet nem végez.<sup>60</sup>

Olyan tényállás is elképzelhető, ahol az említett két eset összekapcsolódik. Azaz, a kölcsönbeadó egy másik tagállamból toborozza a munkavállalókat, akiket egy harmadik tagállamban letelepedett kölcsönvevőhöz kölcsönöz ki. Ilyenkor a kölcsönbeadó székhelye és a tényleges munkavégzés helye szerinti tagállamban is figyelemmel kell lenni a munkaerő szabad áramlására vonatkozó szabályokra. Végül, a nemzetközi elem úgy is megjelölhet, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő honossága azonos, csak a kölcsönbeadó székhelye van egy másik tagállamban. A Fitzwilliam-esetből látható volt, hogy ezzel nem játszható ki visszaélészerűen a kölcsönvevő székhelye szerinti társadalombiztosítási rendszer hatálya. A bemutatott négy esetet az alábbi táblázat összegzi.

## 2. számú táblázat: A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés tényállásai (saját forrás).

Munkavállaló	Kölcsönbeadó	Kölcsönvevő	Irányadó szabályok
1. tagállam	2. tagállam	2. tagállam	A szabad mozgás joga alapján nem akadályozható a munkaszerződés megkötése a 2. tagállamban. A munkavállaló a 2. tagállam TB rendszerének hatálya alá kerül.
1. tagállam	1. tagállam	2. tagállam	A <i>posting</i> egyik tényállása. A munkavállaló az 1. tagállam TB rendszerének hatálya alatt marad, ha a

<sup>57</sup> Ehhez képest téves a hazai gyakorlatban a 2009/49. Adózási kérdés révén elterjedt álláspont, amely ezzel ellentétes következtetésre jut, és munkaerő-kölcsönzésre nem tartja alkalmazhatónak az említett kivételt.

<sup>58</sup> Például, a székhely és központi ügyintézés helye, az alkalmazott belső munkavállalók létszáma, a kiküldött munkavállalók toborzásának helye, a kölcsönvevőkkel való szerződéskötések helye, a munkaszerződésekre és a kölcsönvevővel kötött szerződésekre alkalmazandó jog, a bevétel aránya stb. (C-202/97. para. 40., 43., 45.).

<sup>59</sup> Schoukens 2004 p. 28.

<sup>60</sup> A munkáltató számára kedvező társadalombiztosítási rendszer kiválasztására irányuló gyakorlatot nevezi Kun Attila „social security shopping”-nak (Kun 2006B p. 121.). Az EB a *Plum* esetben [C-404/98. Josef Plum v Allgemeine Ortskrankenkasse Rheinland, Regionaldirektion Köln (2000) ECR I-09379] általában (nem csak a munkaerő-kölcsönzés kapcsán) is kimondta, hogy az ideiglenes kiküldetésekre vonatkozó kivételre nem hivatkozhat a munkáltató, ha a székhelye szerinti tagállamban kizárólag belső ügyintézési feladatokat végez, és minden érdemi tevékenységét a kiküldetés helye szerinti tagállamban végzi (C-404/98. para. 21–23., Hajdú 2008 p. 39–40.).

			kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot, és a kölcsönbeadó az 1. tagállamban érdemi tevékenységet végez.
1. tagállam	2. tagállam	3. tagállam	A szabad mozgás joga alapján nem akadályozható a munkaszerződés megkötése a 2. tagállamban. A 3. tagállamban való munkavégzés a <i>posting</i> egyik tényállása. A munkavállaló a 2. tagállam TB rendszerének hatálya alatt marad, ha a kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot, és a kölcsönbeadó a 2. tagállamban érdemi tevékenységet végez.
1. tagállam	2. tagállam	1. tagállam	A szabad mozgás joga alapján nem akadályozható a munkaszerződés megkötése a 2. tagállamban. A munkavállaló a 2. tagállam TB rendszerének hatálya alatt marad, ha a kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot, és a kölcsönbeadó a 2. tagállamban érdemi tevékenységet végez.

## 2. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás

A munkaerő-kölcsönzést szolgáltatásként megközelítve arról van szó, hogy a kölcsönvevő egy polgári jogi megállapodás alapján, ellenérték fejében munkaerőt vesz igénybe a kölcsönbeadótól. Ez a szolgáltatás akkor kerül a közösségi jog hatálya alá, ha a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó más-más tagállamban letelepedett vállalkozás. Miközben az EB már 1980-ban meghozta a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos első ítéletét,<sup>61</sup> a kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkozó érdemi másodlagos joganyag mindmáig nem született. Ezért erre nézve csak az elsődleges jog lehet irányadó, amelyet az EB értelmezett. E sajátos helyzet miatt először – némiképp rendhagyó módon – azt vizsgálom meg, hogy a munkaerő-kölcsönzést érintő másodlagos joganyag miért nem igazít el bennünket, ha a kölcsönzést szolgáltatásként közelítjük meg. Ezt követően a Szerződés rendelkezéseit és az EB joggyakorlatát tekintem át.

### 2.1. A másodlagos jog

A munkaerő-kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkozó másodlagos joganyag keresésekor három irányelv is eszünkbe juthat. Ezek időrendi sorrendben:

- a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv (továbbiakban: kiküldetési irányelv), amely szerint a kiküldetés egyik megvalósulási formája a munkaerő-kölcsönzés,
- a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv (továbbiakban: szolgáltatási irányelv) és
- a frissen elfogadott és még hatálybalépés előtt álló, a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv (továbbiakban: kölcsönzési irányelv).

Mint alább látható lesz, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás vonatkozásában azonban egyik sem releváns.

#### 2.1.1. A kiküldetési irányelv

A kiküldetési irányelv logikailag talán a legjobb választás, ha a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás szabályait keressük. A szakirodalomból azonban jól ismert<sup>62</sup> az irányelv kétarcúsága: bár – a szerződéses jogalaphól kiindulva – a szolgáltatások szabad

<sup>61</sup> C-279/80., részletesen lásd később.

<sup>62</sup> Lásd különösen Biagi 1998 p. 174–175., Davies 1997 p. 572., a hazai szakirodalomban Bankó 2001 p. 452.



áramlásának biztosítására született, valójában arra a kérdésre ad választ, hogy a munkaerő-áramlás célországai milyen körben alkalmazhatják saját munkajogi szabályait a kiküldött munkavállalókra.<sup>63</sup> Így például arra, hogy ha az egyik tagállamban székhellyel rendelkező építőipari cég egy másik tagállam területén készíti alapozást, akkor az e feladat elvégzésére kiküldött munkavállalóira mely körben kell a munkavégzés helye szerinti ország munkajogát alkalmazni. Ebből eredően az irányelvnek azt kellene rögzítenie, hogy mely szabályokat kötelező alkalmaznia a fogadó államnak a kiküldött munkavállalóra, ám valójában azt határozza meg, hogy melyeket lehet.<sup>64</sup> A fogadó állam munkajogából alkalmazandó szabályok meghatározása ugyanis lényegében nyitott, a közrend védelmére hivatkozással a tagállamok bármely – megítélésük szerint – alapvető jelentőségű szabályuk hatályát kiterjeszthetik a területükre kiküldött munkavállalókra.<sup>65</sup> Ezért nem az a kérdés, hogy a munkavállalót mely szabályok védik, hanem hogy a munkaerőt importáló ország milyen széles körben teheti kötelezővé saját szabályainak alkalmazását. Ez pedig inkább a saját szolgáltatási piac védelmét jelenti, mintsem a határon átnyúló szolgáltatások terjedésének elősegítését.

Az irányelv deklarált célja, hogy kiterjessze a tagállamok munkajogi alapszabályainak védelmét azokra a munkavállalókra is, akiket egy másik tagállamból küldtek ki munkát végezni, szolgáltatásnyújtás keretében.<sup>66</sup> Ezért az irányelv lényegében azoknak – a munkajog kemény magját jelentő – védelmi szabályoknak a meghatározására irányul, amelyek a fogadó állam munkajogából irányadók lesznek a kiküldött munkavállalóra, ha ez a rá nézve kedvezőbb. Másként megfogalmazva, a kiküldetési irányelv azt követeli meg, hogy a kiküldött munkavállalóra – a legalapvetőbb munkajogi szabályok tekintetében – a munkavégzés helye szerinti tagállam jogát kell alkalmazni, ha ez az egyébként irányadó jognál kedvezőbb.

Az irányelv a „kemény mag” körébe sorolja a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat is.<sup>67</sup> Kérdésként merülhet fel, hogy ez felhatalmazást ad-e egy tagállamnak, hogy a kölcsönbeadói tevékenység végzésére vonatkozó előírásait – pl. engedélyezési kötelezettség – kiterjessze a más tagállamban letelepedett és a területére munkavállalókat kölcsönző kölcsönbeadókra is. Álláspontom szerint ez az értelmezés egyértelműen téves. Az irányelvből ugyanis csak az következik, hogy kiküldött munkavállalóra a fogadó állam munkajogából a kölcsönzött munkavállaló védelmére vonatkozó törvényi garanciákat kell alkalmazni – például a bérezésére, szabadságolására, vagy munkavédelmére irányadó előírásokat –, feltéve mindegyik esetben, hogy ezek a rendelkezések az egyébként irányadó jognál kedvezőbbek. Nem vonhatóak ebbe a körbe a kölcsönbeadói tevékenység hatósági bejegyzésére, engedélyezésére, vagy felügyeletére vonatkozó tagállami rendelkezések.<sup>68</sup>

<sup>63</sup> A jogalap kiválasztásának praktikus oka volt, így ugyanis a Tanács a Parlamenttel együttdöntési eljárásban, minősített többségi döntéshozással fogadhatta el az irányelvet, míg ha a szociális fejezet alapján került volna elfogadásra, úgy egyhangú döntés kellett volna. Még kevésbé lett volna járható út az Európai Uniót létrehozó szerződéshez tüzött Szociálpolitikai Megállapodásra alapozni, hiszen az e dokumentum alapján elfogadott jogi aktusok az Egyesült Királyságot nem kötötték.

<sup>64</sup> Davies 1997 p. 582., 591.

<sup>65</sup> Lásd 3. cikk (10) bek. Biagi 1998 p. 178. Így végeredményben a kiküldött munkáltatók számára soha nem egyértelmű, hogy az adott fogadó tagállam mely munkajogi szabályait kell alkalmazni (Graham 2004 p. 280.).

<sup>66</sup> Ez nem csak munkaerő-kölcsönzés keretében valósulhat meg, az irányelv más hasonló, háromoldalú kapcsolatokat is a hatálya alá von. Az irányelv meghatározása szerint „kiküldetésben lévő munkavállaló” az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi [1. cikk (3) bek., 2. cikk (1–2) bek.].

<sup>67</sup> Lásd 3. cikk (1) bekezdés d) pont.

<sup>68</sup> Hasonló szűk értelmezést képviselt Trstenjak főtanácsnok egy Luxembourg elleni kötelezettségszegési eljárásban. Megállapítása szerint a kiküldetési irányelv nem érinti a fogadó tagállam területére való belépés és tartózkodás jogát, ezért a kérdésekre továbbra is a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó elsődleges jogot

Ennyiben tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdés d) pontjának a szolgáltatások piaca szempontjából nincs tartalma, az csak a munkaerő-kölcsönzés munkajogi szabályainak alkalmazására való felhatalmazásként értékelhető. Ezt az értelmezést erősíti meg a preambulum 19. pontja is, amely szerint: „ez az irányelv [...] nem érinti azoknak a jogszabályoknak a tagállamok általi alkalmazását, amely jogszabályok a munkavállalók rendelkezésre bocsátására és azokra a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozásokra vonatkoznak, amelyek nem az adott tagállam területén telepedtek le, de a szolgáltatások nyújtásának keretén belül ott működnek.” Csak a munkavállalók védelmére vonatkozó munkajogi szabályok tartoznak tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdése értelmében a „kemény mag” körébe.<sup>69</sup> Ezért a határon átnyúló szolgáltatásokkal kapcsolatban nem ad eligazítást.

### *2.1.2. A szolgáltatási irányelv*

A szolgáltatási irányelv elfogadását az indokolta, hogy a Bizottság megítélése szerint a szolgáltatások szabad áramlásának biztosításához nem volt elég az elsődleges joganyag pár közvetlenül alkalmazandó, alapvető jellegű rendelkezése. Így az irányelv – többek között – részletes előírásokat tartalmaz a szolgáltatási tevékenység folytatásához szükséges ügyintézés egyszerűsítésére, a szolgáltatást nyújtók letelepedési szabadsága, valamint a szolgáltatásnyújtás szabadsága vonatkozásában. Témánk szempontjából mégis irreleváns, ugyanis kifejezetten kizárja hatálya alól a munkaerő-kölcsönzést.<sup>70</sup> Ezt úgy értékelhetjük, mint annak elismerését, hogy a munkaerő-kölcsönzés a szolgáltatások piacának oldaláról is speciális szabályozást igényel, ami egy újabb okból sürgetővé tette a munkaerő-kölcsönzésről szóló külön irányelv elfogadását.<sup>71</sup>

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a szolgáltatási irányelv lényegi része az EB szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó esetjogán alapul. Így a letelepedés, vagy a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás feltételeivel kapcsolatos előírások tekintetében nincs lényeges különbség a munkaerő-kölcsönzés és az irányelv hatálya alá eső más szolgáltatások között. Ezekre a hasonlóságokra az EB gyakorlatát bemutató pontban még utalni fogok.

Érdemes kiemelni, hogy a szolgáltatási irányelv nem érinti a kiküldetési irányelvet. Külön rögzíti ugyanis, hogy az adott tagállam nem akadályozható meg abban, hogy a közösségi joggal összhangban a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó saját szabályait alkalmazza, beleértve a kollektív megállapodásokban meghatározott feltételeket is. Ugyanezt erősíti meg a 3. cikk, amely szerint a kiküldetési és a szolgáltatási irányelv ütközése esetén az előbbit kell alkalmazni.<sup>72</sup> Összességében a kiküldetési irányelv nem kivétel a szolgáltatási irányelv alól, hanem ugyanannak az éremnek a másik, a szolgáltatásnyújtás körében munkát végző személy szemszögéből nézett oldala.<sup>73</sup> Logikailag ugyan egyfajta korlátozásnak tekinthető, hogy a kiküldő munkáltatónak részben a munkavégzés helye szerinti tagállam munkáját is

---

kell alkalmazni. Lásd C-319/06. *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg* [2008] ECR I-04323, főtanácsnokti indítvány para. 36.

<sup>69</sup> Olyan álláspont is ismert, amely a 3. cikk (1) bekezdés d) pontját úgy értelmezi, hogy aszerint a kölcsönzött munkavállalókra csak a munkaerő-kölcsönzés szabályai kapcsán kell a fogadó állam jogát alkalmazni, de a „kemény mag” körébe sorolt többi munkafeltétel tekintetében nem (Graham 2004 p. 282.). Véleményem szerint ez a megszorító értelmezés indokolatlanul szűkítene az irányelv hatályát.

<sup>70</sup> 2006/123/EK irányelv 2. cikk (2) bek. e) pont.

<sup>71</sup> Munkajogi oldalról ez az elv a 91/838/EK irányelvvel már 1991 óta elismerést nyert (Bercusson–Bruun 2008 p. 268.). Meg kell jegyezni, hogy a Bizottság szolgáltatási irányelvre vonatkozó első előterjesztése meglehetősen versenypárti hozzáállást mutatott, ami a munkavállalói oldalban erős pesszimizmust ébresztett a készülő kölcsönzési irányelv szociális célkitűzései tekintetében (Bercusson 2008 p. 350).

<sup>72</sup> Lásd 16. cikk (3) bek. és 3. cikk (1) bek. a) pont.

<sup>73</sup> Bercusson–Bruun 2008 p. 296.

alkalmaznia kell, ám ezzel csak az ebben a tagállamban letelepedett munkáltatókkal kerül azonos követelmények alá, amit a Szerződés megenged.<sup>74</sup>

### *2.1.3. A kölcsönzési irányelv*

A hosszú viták után elfogadott kölcsönzési irányelv kettős célkitűzést követ: a munkavállalók védelme mellett – a munkaerő-kölcsönzés lehetséges pozitív munkaerő-piaci szerepének elismerése folytán – az iparág terjedésének elősegítését is célul tűzi ki.<sup>75</sup> Ez utóbbi vonatkozásban azonban csak igen puha szabályokat tartalmaz. Úgy rendelkezik, hogy a tagállamoknak 2011. december 5-ig felül kell vizsgálni a kölcsönzést korlátozó szabályait, és azok csak akkor tarthatók fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Ilyen általános érdek a munkavállalók védelme mellett a munkaerőpiac megfelelő működésének biztosítása is lehet.<sup>76</sup> Külön vizsgálat nélkül, automatikusan fenntarthatónak ítéli azonban az irányelv a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.<sup>77</sup>

Fel kell hívni a figyelmet, hogy az irányelv idézett rendelkezései nem a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadsága oldaláról, hanem a tagállam saját piaca szempontjából célozzák a korlátozások lebontását.<sup>78</sup> Arra irányul tehát, hogy kölcsönzött munkavállalókat minél több gazdasági szektorban, minél hosszabb ideig és minél több okból igénybe lehessen venni. A kivétel alapján ez a kölcsönbeadókkal szemben támasztott követelmények lebontását-enyhítését már nem követeli meg. Másfelől azzal, hogy az irányelv a közrendre hivatkozással továbbra is fenntarthatónak tekinti a tagállami korlátozásokat, lényegében az elsődleges jogból fakadó követelményt ismétli meg. Így tehát e szakasz kiterjesztő értelmezése esetén sem lépne túl az elsődleges jog, illetve az EB gyakorlata által meghatározott kötelezettségeken.

### *2.2. Az elsődleges jog és értelmezése*

A Szerződés a Közösségen belüli, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozóan a korlátozások eltörlését kívánja meg. Nem tartható fenn olyan korlátozás, amely állampolgárság, vagy lakóhely alapján tesz különbséget a szolgáltatást nyújtók között. Ugyanakkor a Szerződés nem érinti azokat a korlátozásokat, amelyeket közrendi (közbiztonsági, közegészségügyi) okból indokolt fenntartani.<sup>79</sup> Az elsődleges jog e tömör szabályainak értelmezésére az EB az évtizedek alatt igen tekintélyes esetjogot munkált ki, amely alapján következetes, kiforrott gyakorlatról lehet beszélni. Mivel – mint láthattuk – a másodlagos jog nem nyújt eligazítást a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás lehetséges tagállami szabályozása tekintetében, e kérdésre is ez az esetjog adhatja meg a választ. Az alábbiakban ezt tekintem át.<sup>80</sup>

<sup>74</sup> Däubler 1998 p. 266.

<sup>75</sup> Irányelv 2. cikk.

<sup>76</sup> Irányelv 4. cikk.

<sup>77</sup> Irányelv 4. cikk (4) bek.

<sup>78</sup> A kölcsönzési és a kiküldetési irányelv hatályának, szabályozási tárgykörének összehasonlítását lásd: Rodríguez-Miranda-Paris 2010 p. 10., 20–22.

<sup>79</sup> Lásd a Szerződés 49. (EMSz. 56. cikk), 54–55. (EMSz. 61–62.) és 46. (EMSz. 52.) cikkét.

<sup>80</sup> Az alább bemutatott esetek jelentős része még a kiküldetési irányelv elfogadása előtti időből való. Mivel azonban – az előző pont alapján kifejtettekre figyelemmel – témánk szempontjából az irányelv nem tartalmaz érdemi rendelkezéseket, illetve az elsődleges jogot amúgy sem ronthatná le, az esetek tanulságai máig irányadók.

### 2.2.1. A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül

Logikailag az első felmerülő kérdés, hogy vajon a munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül-e a Szerződés szerint. Az 50. cikk (EMSz. 57. cikk) alapján a „szolgáltatás” rendszerint díjazás ellenében nyújtott szolgáltatás, ha nem tartozik az áruk, a tőke és a személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezések hatálya alá. Az EB jogértelmezésére egyrészt azért volt szükség, mert jól láthatóan ez a definíció lényegében egy tautológia, amely nem tartalmaz érdemi fogalmi elemeket, és amely így rendkívül rugalmasan értelmezhető. Másrészt külön értékelni kell, hogy a kölcsönzés egyben a személyek szabad mozgására vonatkozó szabályokkal is érintett, hiszen itt a szolgáltatás lényege nem a kiküldött munkavállalók által elvégzett tevékenység (pl. építkezés), hanem a munkavállalók rendelkezésére bocsátása maga.

Az EB e kérdésekre az 1980-as *Webb esetben*<sup>81</sup> adott választ, kimondva, hogy ha egy vállalkozás díjazás ellenében munkaerőt kölcsönöz ki más vállalkozásnak, miközben a munkavállalók továbbra is az alkalmazásában maradnak, és nem jön létre munkaszerződés a kölcsönvevővel, úgy ez a tevékenység szolgáltatásnak minősül. Ezt az sem befolyásolja, hogy a munkavállalók kikölcsönzésével e vállalkozások tevékenysége a személyek szabad mozgására vonatkozó előírások alá is esik. Az EB értelmezésében ugyanis egyes szolgáltatások speciális természete nem vonja ki őket a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve alól.<sup>82</sup>

Az ítélet jelentősége az, hogy elismerte a munkaerő-kölcsönzés kétarcú jellegét, és kimondta, hogy e tevékenység a munkaerő- és a szolgáltatási piacot egyaránt érinti. Ez a következtetés azzal jár, hogy a tagállamok csak a Szerződés keretei között korlátozhatják a más tagállamokban letelepedett vállalkozásokat abban, hogy területükre munkaerőt kölcsönözzenek. Ilyen korlátozás tehát csak akkor tartható fenn, ha a közérdek által indokolt, és ha nem tesz különbséget a szolgáltatást nyújtók között a letelepedés helyére tekintettel.

A legtöbb tagállam fenntart valamilyen speciális hatósági kontrollt a kölcsönbeadók tevékenysége felett. Elsősorban az EB esetjoga nyújt segítséget ahhoz, hogy megítéljük, ezek a szabályok vajon összeegyeztethetőek-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával.<sup>83</sup> A tagállami korlátozások köre igen változatos, a munkaerő-kölcsönzés folytatásának kötelező bejelentésétől, illetve hatósági nyilvántartásba vételtől a különböző szigorúságú engedélyezési eljárásokig terjed.<sup>84</sup> A következő felmerülő kérdés így az, hogy milyen feltételek mellett terjeszthetők ki ezek a követelmények arra a kölcsönbeadóra, aki a tagállam területén nyújt kölcsönzési szolgáltatást, de székhelye egy másik tagállamban található.

### 2.2.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás korlátozása

Ahogy általában a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos jelenség, úgy a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés esetében is a *Rush Portuguesa ügyből*<sup>85</sup> kell kiindulnunk az eset jog vizsgálatakor. Ebben az esetben egy portugál cég saját munkavállalóival épített vasútvonalat Franciaországban, amihez a fogadó államban előzetes hatósági engedélyre lett volna szükség. Míg az EB egyfelől megerősítette, hogy a szolgáltatások szabad áramlásának elve alapján a portugál cég jogosult saját munkavállalóit alkalmazni szerződése teljesítésére, azt is kimondta, hogy a közösségi jog nem zárja ki a tagállamok lehetőségét arra, hogy a

<sup>81</sup> C-279/80. Criminal proceedings against Alfred John Webb [1981] ECR 03305.

<sup>82</sup> C-279/80. para. 9.

<sup>83</sup> A vonatkozó esetjog áttekintését lásd: Sjodin 2009 p. 34–48.

<sup>84</sup> Arrowsmith 2006 p. 19–20. Ezt a szabályrendszert egészítik ki az arra vonatkozó előírások, hogy ki és mikor lehet kölcsönvevő. Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 3. pont.

<sup>85</sup> C-113/89. Rush Portuguesa Ltd v Office national d'immigration [1990] ECR I-01417.

területükön foglalkoztatottakra kiterjesszék jogszabályaik, vagy kollektív megállapodásaik hatályát, legyen a munkavégzés akár csak ideiglenes.<sup>86</sup> Ez a döntés sokkal inkább volt felhatalmazás a munkaerőt importáló országok számára védelmi szabályaik kiterjesztésére, mint a kiküldött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogának elismerése.<sup>87</sup> Nem véletlen, hogy a kiküldetési irányelv elfogadásának időpontjára a munkaerőt importáló országok többsége már kialakította a saját piacát védő rendelkezéseit. Ebből eredően a kiküldetési irányelv annak a veszélyét hordozta számukra, hogy a szolgáltatások szabad áramlása érdekében a Bizottság és az exportáló országok korlátozni fogják a Rush ítélet óta kialakult szabadságukat.<sup>88</sup> Mint a fentiekben arra már utaltam, ez nem következett be, mivel az irányelv tág felhatalmazást ad a munkajogi szabályok alkalmazásának kiterjesztésére.

Az EB újabb gyakorlata azonban jelentősen szűkítette a Rush Portugesa ügyben adott széles felhatalmazást arra, hogy milyen szabályok hatályát lehet kiterjeszteni a külföldi munkáltatókra. Ez alapján négy követelményt állapíthatunk meg: (1) a szabályozás nem tehet különbséget a belföldi és a külföldi munkáltatók között; (2) a korlátozás a közérdek védelmével igazolható legyen; (3) a korlátozás tényleges előnyt jelentsen a munkavállalónak; (4) a korlátozás az elérni kívánt céllal arányos legyen.<sup>89</sup> Lényegében ugyanezen feltételeket emelte át az írott jogba a szolgáltatási irányelv.<sup>90</sup> Az alábbiakban áttekintem, hogyan érvényesül ez a négy kritérium a kölcsönzéssel kapcsolatos esetjogban.

#### 2.2.2.1. Az egyenlő bánásmód követelménye

Magából a Szerződésből eredő alapelv, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága nem korlátozható olyan módon, hogy az a szolgáltatás nyújtók között állampolgárság, vagy lakóhely alapján tesz különbséget.<sup>91</sup> Az első szempont tehát az, hogy a vonatkozó korlátozás egyaránt vonatkozik-e a belföldi és a külföldi kölcsönbeadókra.

Az EB egy Németország elleni kötelezettségszegési eljárásban egy olyan német törvényt vizsgált, amely az időszakos munkavállalókat foglalkoztató külföldi vállalkozásokat különböző adatok bejelentésére kötelezte. Így a kölcsönbeadó köteles volt az illetékes hatóság számára megküldeni a kikölcsönözött munkavállalók családi és utónevét, születési idejét, a kikölcsönzés kezdete és vége időpontját, illetve a munkavégzés helyét. Mivel a német honosságú munkáltatóknak csak a kikölcsönzések kezdetét és végét kell bejelenteniük, az EB megállapította, hogy ez a szabály objektív indok nélkül, a székhely helye szerint tesz különbséget a munkáltatók között, ezért ellentétes a közösségi joggal.<sup>92</sup>

Az EB több ítéletében következetes gyakorlatként hivatkozik arra, hogy a Szerződés 49. cikke (EMSz. 56. cikk) nem csak a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók elleni, nemzetiségen alapuló különbségtételt tiltja, hanem az olyan közvetett korlátozásokat is,

<sup>86</sup> C-113/89. para. 18. Davies 1997 p. 589–590. Ugyanezt az elvet az EB a minimálbér vonatkozásában már egy korábbi esetben is kimondta, lásd: C-62/81. és C-63/81. (egyesített ügyek) Société anonyme de droit français Seco and Société anonyme de droit français Desquenne & Giral v Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité [1982] ECR 00223. para. 14.

<sup>87</sup> Davies 1997 p. 590. Az 1994-es *Vander Elst ügyben* [C-43/94. Raymond Vander Elst v Office des Migrations Internationales (1994) ECR I-03803] az EB erre az elvre már következetes joggyakorlatként hivatkozott (C-43/93. para. 23., Däubler 1998 p. 266.).

<sup>88</sup> Davies 2002 p. 300.

<sup>89</sup> Davies 2002 p. 301–302.

<sup>90</sup> Lásd 16. cikk, ugyanakkor a 17. cikk számos kivételt is meghatároz.

<sup>91</sup> Szerződés 54. cikk (EMSz. 61. cikk).

<sup>92</sup> C-490/04. Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany [2007] ECR I-06095 para. 84–85., 89. Hasonlóan, a *Finalarte esetben* az EB kimondta, hogy az adatszolgáltatási kötelezettség körében csak akkor tehető különbség a különböző honosságú munkáltatók között, ha ezt a munkáltató közti objektív különbségek indokolják. Lásd C-49/98. (egyesített ügyek) Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda et al. [2001] ECR I-07831 para. 73.

amelyek ugyan egyaránt vonatkoznak a hazai és más tagállambeli vállalkozásokra, de amelyek megakadályozzák, korlátozzák, vagy kevésbé vonzóvá teszik a szolgáltatási tevékenységet a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók számára.<sup>93</sup> A diszkrimináció tilalma e bővített értelmezését<sup>94</sup> világítja meg a *Bizottság vs. Németsország* kötelezettségzegési ügy<sup>95</sup>, illetve a *Mazzoleni eset*<sup>96</sup>.

A kötelezettségzegési eljárás alapjául szolgáló német törvény lényegében csak akkor tette lehetővé az építőiparban a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, ha a kölcsönbeadó egy német kollektív szerződés hatálya alatt áll. A Bizottság viszont rámutatott, hogy ezt a feltételt csak Németországban székhellyel rendelkező munkáltatók tudják teljesíteni, ezért ez a szabály – közvetve – indokolatlanul korlátozza a szolgáltatásnyújtás szabadságát. A kölcsönzési tevékenységhez szabott feltétel tehát minden munkáltatóra azonos volt, ám mégis komolyabb terhet jelentett a más tagállamban letelepedett munkáltatók számára. Erre tekintettel az EB megállapította a német szabály közösségi jogba ütközését.<sup>97</sup> Érdemes felhívni a figyelmet, hogy nem azért volt jogellenes a német jogszabály, mert a kollektív szerződés hatálya alá kerülést írta elő feltételnek, hanem azért, mert ez közvetve egyet jelentett a belföldi székhely megkövetelésével. A bíróság szerint tehát minden olyan feltétel a közösségi jogba ütközik, amelyet a más tagállamban letelepedett munkáltató elvileg, vagy gyakorlatilag nem tud teljesíteni.<sup>98</sup> A diszkrimináció tehát közvetlen és közvetett formájában is tilos.

A Mazzoleni esetben az EB ezt a tesztet tovább pontosította, leszögezve, hogy a fogadó tagállam a munkáltatókra egyébként megkülönböztetés nélkül irányadó szabálya tiltja, korlátozza, vagy kevésbé vonzóvá teszi szolgáltatásnyújtást, ha az költségekkel jár, és további adminisztratív és gazdasági terhet jelent.<sup>99</sup> Azt már nemzeti bíróságoknak kell megítélni, hogy egy adott korlátozás mikor éri el ezt a mértéket. Így – mint majd a későbbi kritériumoknál is látni lehet – egy-egy korlátozás megengedhetőségének vizsgálata nagyon részletes elemzést kíván meg a nemzeti bíróságoktól.<sup>100</sup>

#### 2.2.2.2. A szükségesség követelménye, a korlátozást igazoló közérdek

A szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából meghatározó kérdés, hogy az EB mit fogad el olyan közérdeknek, amelyre tekintettel az adott szolgáltatás korlátozható. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán ezzel a problémával az EB a már említett Webb esetben foglalkozott először.

A tényállás szerint egy brit kölcsönző cég Hollandiába kölcsönözött munkavállalókat. A vonatkozó 1970-es holland rendelet szerint e tevékenység csak miniszteri engedély alapján volt folytatható, ám a brit cég ilyennel nem, csak a brit hatóságok által kiállított engedéllyel rendelkezett. A brit kölcsönző céggel szemben a holland hatóságok eljárást indítottak jogellenes munkaerő-kölcsönzés miatt. A holland bíróság előzetes döntéshozatali kérelme alapján eljáró EB-nek abban kellett állást foglalnia, hogy az engedélyezést előíró szabály összeegyeztethető-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával.

Az EB – követve a munkaerő-kölcsönzés kétarcúságával kapcsolatos, korábban bemutatott érvelését – kifejtette, hogy a munkaerő-kölcsönzés, mint üzleti tevékenység különösen érzékeny foglalkoztatási és szociális szempontból, mivel közvetlenül érinti mind a munkaerő-

<sup>93</sup> Lásd pl. C-62/81. és C-63/81. (egyesített ügyek) para. 8., C-165/98. para. 22.

<sup>94</sup> Sjodin 2009 p. 30.

<sup>95</sup> C-493/99. Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany [2001] I-08163

<sup>96</sup> C-165/98. Criminal proceedings against André Mazzoleni and Inter Surveillance Assistance SARL [2001] ECR I-02189.

<sup>97</sup> C-493/99. para. 19., 22–23.

<sup>98</sup> Davies 2002 p. 303.

<sup>99</sup> C-165/98. para. 24. Lásd még pl. C-49/98. (egyesített ügyek) para. 30.

<sup>100</sup> Davies 2002 p. 304.

piacot, mind az „érintett munkahely törvényes érdekeit”. Emellett utalt arra, hogy az egyes tagállamok munkaerő-piaci helyzete, valamint a kölcsönzési tevékenységhez megkövetelt feltételek rendszere nagyon különböző lehet, amely akár a tilalomig is elmeget. E két körülményre tekintettel az EB szerint a tagállamok kétségbefonhatatlan joga, hogy a közérdek védelme céljából engedélyezési rendszert írjanak elő, amely alapján visszautasíthatják az engedély kiadását, ha annak gyanúja merül fel, hogy az adott tevékenység árt a jó munkaerő-piaci kapcsolatoknak, vagy az érintett munkahely érdekei nem megfelelően védettek.

A korlátozást indokoló közérdek tehát itt a tevékenység munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatásában mutatkozik meg. Érdemes kiemelni, hogy az EB nem határozta meg konkrétan, hogy milyen feltételeket támaszthat a tagállam az engedély kiadásához, csupán azt ismerte el, hogy a fentiek szerinti közérdek védelmét szolgáló feltételek megengedhetők.<sup>101</sup>

Figyelmet érdemel, hogy az EB esetjoga ezzel az érveléssel a későbbiekben teljesen szakított. A Rush Portuguesa ügyben ugyanis kifejtette, hogy a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése esetén nem lehet úgy tekinteni, hogy a munkavállalók a fogadó tagállam munkaerő-piacának részévé válnának. A kiküldetés lényegéből eredően ugyanis ezek a munkavállalók nem kívánnak belépni erre a munkaerő-piacra, és a munkájuk végeztével visszatérnek a kiküldő tagállam területére.<sup>102</sup> Ezt a gyakorlatát a későbbiekben is megerősítette<sup>103</sup>, így nem véletlen, hogy a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás korlátozásával kapcsolatos ügyekben egyetlen tagállam sem hivatkozott a munkaerő-piaci hatásra, mint a korlátozást indokoló közérdekre.<sup>104</sup>

Az EB újabb gyakorlatában a tagállamok a munkaerő-kölcsönzést korlátozó szabályaik igazolására közérdekként a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkoznak. Ez elsősorban azon alapul, hogy az EB maga is következetes gyakorlatnak tekinti, hogy a munkavállaló védelme lehet olyan közérdek, amelyre tekintettel a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozható.<sup>105</sup> Azonban – mint később látható lesz –, logikailag csak ritkán igazolható, hogy a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadóval szemben támasztott feltételek – például a belföldi székhely előírása – ténylegesen hozzájárul a kölcsönözött munkavállaló védelméhez. Davies ezzel összefüggésben rámutat, hogy a kiküldött munkavállaló védelme sokkal inkább a kiküldő tagállam érdeke lenne. A fogadó tagállam a kiküldetéssel érintett szektorban működő saját munkáltatói, illetve ott dolgozó munkavállalói védelmében érdekelt, de miért lenne feladata megvédeni a kiküldött munkavállalót is?<sup>106</sup> Nem véletlen, hogy a tagállamok a

<sup>101</sup> C-279/80. para. 17–19.

<sup>102</sup> C-113/89. para. 15. Találón állapítja meg Däubler, hogy ettől még a kiküldött munkavállalók jelenléte nagyon is kihathat a fogadó állam munkaerő-piacára. A kiküldetési irányelv mellett ugyan a munkafeltételek tekintetében nem lehet verseny a hazai és a kiküldött munkavállalók között, ám teljesítményben, a munkavégzés hatékonyságában természetesen igen. Ez viszont kimondottan pozitív hatás a közös piac logikája szerint (Däubler 1998 p. 266.).

<sup>103</sup> Lásd pl. Vander Elst ügy C-43/93. para. 21.; Finalarte ügy C-49/98. (egyesített ügyek) para. 22.

<sup>104</sup> Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ezt a gyakorlatot éppen a munkaerő-kölcsönzés tekintetében vitatja egy újabb, még el nem bírált előzetes döntéshozatali kérelem. A *Vicoplus ügyben* (C-307/09., OJ C 267, 7.11.2009) az EB-nek abban a kérdésben kell majd döntenie, hogy összeegyeztethető-e a közösségi joggal, ha egy tagállam a munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzés keretében történő kiküldetéséhez foglalkoztatási engedélyt követel meg. Figyelemmel az említett, következetes gyakorlatra, ugyancsak meglepő lenne, ha erre a kérdésre az EB igennel felelné. (A konkrét esetben Hollandia állt elő ilyen feltétellel a területére kikölcsönözött lengyel munkavállalókkal szemben, anélkül, hogy erre a csatlakozási szerződés felhatalmazta volna.)

<sup>105</sup> Lásd pl. C-49/98. (egyesített ügyek) para. 33.; C-165/98. para. 27.; C-369/96. és C-376/96. (egyesített ügyek) Criminal proceedings against Jean-Claude Arblade and Arblade & Fils SARL et al [1999] ECR I-08453 para. 36. Figyelmet érdemel, hogy az érintett munkavállaló védelmét közérdekként az EB már az 1979-es *Wesemael-ügyben* elfogadta. Lásd C-110 és 111/78. egyesített ügyek Ministère public and "Chambre syndicale des agents artistiques et impresarii de Belgique" ASBL v Willy van Wesemael et al. [1979] ECR 00035 para. 28.

<sup>106</sup> Davies 2002 p. 302.



kiküldött munkavállaló védelmére hivatkozással sokszor olyan szabályokat próbálnak meg igazolni, amelyek egyértelműen a saját gazdasági érdekeiket védik. Márpedig az EB következetes gyakorlata alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása gazdasági célokkal, különösen a hazai vállalkozások védelmével, nem igazolható.<sup>107</sup> Ezért a bíróság különösen szigorúan vizsgálja, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabály valóban a munkavállalók védelmére irányul-e.

Például, a Bizottság egy kötelezettségsegzési eljárásban arra hivatkozott, hogy nem igazolható a munkavállalók védelmével az a német előírás, amely arra kötelezte az építőiparba kölcsönző kölcsönbeadókat, hogy bizonyos dokumentumokat német nyelven őrizzenek az építkezés helyszínén. Az érintett dokumentumok a munkaszerződés, a bérelszámolás, a munkaidő-kimutatás és a bérkifizetésről készült kimutatások voltak. Ezeket a tényleges foglalkoztatás teljes ideje alatt és legalább az építkezés befejezéséig, de legfeljebb két évig kellett az építkezés helyszínén tartani. A német kormány szerint erre a szabályra azért volt szükség, hogy az ellenőrzést végző hatóságok el tudják végezni a munkájukat a más tagállamokból kikölcsönzött munkavállalók vonatkozásában is. Az EB elfogadta ezt az érvelést, és a korlátozást a hatékony hatósági ellenőrzés, mint a munkavállalók védelmének egyik eszköze fontos feltételének tekintette. Az ítélet szerint az ellenőrző hatóság tisztviselőitől ugyanis nem várható el, hogy a kiküldött munkavállalók nyelvét beszéljék. Másfelől, a lefordítandó dokumentumok általában rövidiek, sablonok alapján készülnek, így a feltétel teljesítése nem jelent aránytalan terhet a munkáltatók számára. Végül, az EB arra is utalt, hogy a jog akkori állása szerint a védelem biztosítására nem volt alternatív megoldás.<sup>108</sup>

Az EB emellett a Webb esetben egy további feltételt is meghatározott arra, hogy az egyébként közérdekkel igazolható korlátozást el lehessen fogadni. Eszerint, figyelemmel kell lenni arra, hogy a korlátozást igazoló közérdek védelme a másik (a kiküldő) tagállam szabályaival is megfelelően megvalósulhat. Tehát, a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadókkal szemben csak akkor követelhető meg a fogadó tagállam előírásainak való megfelelés, ha hasonló célú szabályoknak a kölcsönbeadó a székhely szerinti országban nem volt köteles eleget tenni (duplikáció tilalma).<sup>109</sup> Ez a konkrét esetben azzal járt, hogy a brit kölcsönbeadóval szemben a holland engedélyezési eljárásnak nem lehetett létjogosultsága abban a körben, amely megfeleltethető a brit eljárás követelményeivel.

Ezt a követelményt az EB már 1978-ban, a *Wesemael ügyben*<sup>110</sup> alkalmazta, igaz ott nem a munkaerő-kölcsönzés, de egy ahhoz nagyon hasonló tényállás kapcsán. Az EB-nek itt arról kellett döntenie, hogy ellentétes-e a közösségi joggal az a belga szabály, amely értelmében egy francia közvetítő cég Belgium területére csak a belga hatóságok által kiadott engedély birtokában közvetíthetett előadóművészeket. Az EB leszögezte, hogy az ilyen előírás sérti a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvét, ha az engedély kiadásánál a szolgáltató székhelye szerinti tagállamban összehasonlítható szabályoknak a szolgáltató már eleget tett, és ott a közvetítő iroda teljes tevékenységét megfelelően ellenőrzi.<sup>111</sup>

A kiküldő tagállam szabályainak figyelembe vételére vonatkozó kötelezettséget – illetve általában a közérdekre hivatkozással kapcsolatos gyakorlatot – jól szemlélteti a *Bizottság vs. Olaszország* eset.<sup>112</sup> Mint már említést nyert, elterjedt követelmény a kölcsönbeadókkal szemben, hogy tevékenységüket csak meghatározott összegű pénzüsszeg letétbe helyezésével végezhetik, amely letét a kölcsönbeadóval szembeni munkavállalói és állami követelések biztosítékaul szolgál. Ebben az esetben az olasz jog az írta elő, hogy a kölcsönbeadónak egy

<sup>107</sup> Lásd pl. C-49/98 (egyesített ügyek) para. 39.

<sup>108</sup> C-490/04. para. 71., 79.

<sup>109</sup> C-279/80. para. 20.

<sup>110</sup> C-110 és 111/78. egyesített ügyek.

<sup>111</sup> C-110 és 111/78. egyesített ügyek para. 28. és 30.

<sup>112</sup> C-279/00. Commission of the European Communities v Italian Republic [2002] ECR I-01425.



olaszországi székhellyel, vagy telephellyel rendelkező pénzügyintézménél kellett a vagyoni letétet elhelyeznie. Erre az előírásra az olasz kormány szerint azért volt szükség, mert ha a kölcsönbeadó vagyoni letétét egy külföldi pénzügyintézet is kezelhetné, úgy az Olaszországban dolgozó munkavállaló csak magasabb költséggel tudna hozzájutni követeléséhez.<sup>113</sup> A Bizottság megítélése szerint ez a feltétel a közösségi jogba ütközött, ezért kötelezettségszegési eljárást indított.

Az EB ítéletében elviekben nem zárta ki, hogy egy tagállam vagyoni letét mellett engedje csak a kölcsönzési tevékenység folytatását. A jelen esetben azonban az olasz szabály két körülmény miatt is ellentétes volt a közösségi joggal. Egyrészt, jól láthatóan nem veszi figyelembe, hogy a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban is köteles lehet vagyoni letét biztosítására egy hasonló célú, összehasonlítható szabály alapján. Az EB megerősítette, hogy ha egy másik tagállam szabálya a korlátozást indokoló közérdek védelmét biztosítja, úgy a szolgáltatás nyújtásának helye szerinti tagállam nem írhat elő ugyanolyan korlátozást.<sup>114</sup> Erre az olasz szabály nem volt figyelemmel. Emellett az EB rámutatott, hogy a bérfizetési kötelezettség elmulasztása esetén a vagyoni letétből való kielégítés nem a munkavállalónak, hanem a kötelezettségszegő kölcsönbeadónak jelent költséget, így ebben a formában – az olasz kormány álláspontjával szemben – a munkavállaló védelme, mint közérdek fel sem merül.<sup>115</sup>

Az EB újabb esetjoga alapján a konkrét esetben meglehetősen bonyolult lehet annak megállapítása, hogy a munkavállaló érdekeinek védelme vajon kellően megvalósul-e a kiküldő tagállam szabályai alapján, és hogy ehhez képest milyen körben indokolt a fogadó tagállam előírásait alkalmazni. A már említett Mazzoleni esetben a bíróságnak arról kellett állást foglalnia, hogy a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalóra kell-e alkalmazni a belga szabályok szerinti minimálbért, ha annak összege ugyan magasabb, mint ami a munkavállalónak francia jogszabályok alapján járna, de a társadalombiztosítási és adójog figyelembevételével összességében már a francia jog a kedvezőbb.

Az EB megállapította, hogy ebben az esetben az azonos szintű védelem a bérezés, adózás és társadalombiztosítási járulékok együttes figyelembevétele alapján állapítható csak meg.<sup>116</sup> Mivel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás tagállamonként meglehetősen eltérő, és mivel a kölcsönzési irányelv a kölcsönbeadói tevékenységgel szemben támasztott adminisztratív követelmények fenntartását kifejezetten megengedi, vélhetően a jövőben többször felmerül még a kérdés, hogy a munkavállalók védelmét azonos szinten biztosítja-e két különböző tagállami szabályrendszer.

#### 2.2.2.3. A tényleges előny követelménye

A szolgáltatásnyújtás korlátozásának megengedhetőségéhez kapcsolódó következő feltétel az, hogy a korlátozás tényleges előnyt jelentsen az érintett munkavállalónak. Ezt a követelményt az EB a munkavállalók kiküldetéséről szóló 1996. február 26-i német törvény vizsgálata körében, a *Finalarte esetben*<sup>117</sup> munkálta ki.

Az eset lényegét az említett törvény felhatalmazása alapján létrejött kollektív szerződés képezte, amely az építőipari munkavállalók szabadságának biztosítására egy közös alapot

<sup>113</sup> C-279/00. para. 30.

<sup>114</sup> C-279/00. para. 33–34.

<sup>115</sup> C-279/00. para. 37–39. Emellett a tőke szabad mozgásának elvét is sérti, illetve a pénzügyintézetekkel szemben székhelyük szerint tesz jogellenes megkülönböztetést az olasz törvény akkor, amikor előírja, hogy a vagyoni biztosítékot olaszországi székhellyel, vagy telephellyel rendelkező pénzügyintézménél kell letenni. [Szerződés 56. cikk (korábbi 67. cikk) (1) bek. és 49. cikk (korábbi 59. cikk) (1) bek.] Ilyen követelmény előírását egyébként a szolgáltatási irányelv 14. cikke kifejezetten megtiltja.

<sup>116</sup> C-165/98. para. 35.

<sup>117</sup> C-49/98. (egyesített ügyek).

hozott létre. Az alap felállítását az indokolta, hogy a német szabályok szerint fizetett szabadságra csak az a munkavállaló tarthat igényt, aki legalább fél évig dolgozik egy munkáltatónál. Mivel az építőiparban ez nagyon ritka, ebben az iparágban a munkavállalók lényegében nem kaptak rendes szabadságot. Ezért a szociális partnerek abban állapodtak meg, hogy kompenzációként díjazást fizetnek egy közös alapról azon munkavállalók számára, akik így nem jutnak rendes szabadsághoz. Az alap fenntartásához az ágazat valamennyi munkáltatója hozzájárul, illetve – a törvény alapján – ez a megállapodás alkalmazandó a kiküldött munkavállalóra is, kivéve, ha székhely szerinti államban munkáltató hasonló rendszerben már fizet járulékot.

Az EB előzetes döntéshozatali eljárásban vizsgálta a fentiekben bemutatott rendszer és a szolgáltatásnyújtás szabadsága összeegyeztethetőségét. Az ítélet követte az eddig bemutatott gyakorlatot, amely szerint a nemzeti bíróságnak vizsgálni kell, hogy a szabadság-alapra vonatkozó, a munkavállalók védelmére hivatott és minden munkáltatóra megkülönböztetés nélkül vonatkozó szabályok jelentenek-e olyan terhet a más tagállamban letelepedett munkáltatókra, amely a szolgáltatásnyújtást számukra megtiltja, korlátozza, vagy kevésbé vonzóvá teszi. Az EB ezt a már ismert tesztet azzal egészítette ki, hogy mindezek mellett az is vizsgálendő, hogy – objektív szempontból nézve – a vitatott szabályok kénytelenesen előmozdították-e a munkavállalók védelmét. Ez akkor állapítható meg, ha a munkavállalók oldalán valódi előny jelentkezik, amely jelentősen növeli szociális védelmüket. Ennek fennállása csak alapos vizsgálat alapján ítéltető meg, amely a nemzeti bíróság feladata.<sup>118</sup> Ebben az esetben a tényleges előny jelentkezése kétséges volt. A rövid tartalmú kiküldetések miatt ugyanis egyáltalán nem biztos, hogy a kiküldött munkavállaló részére az alap valóban kifizetést fog teljesíteni. A munkáltató azonban ilyenkor is köteles járulékot fizetni az alap javára.<sup>119</sup> Maga az EB is utal arra ítéletében, hogy a nemzeti bíróságnak külön vizsgálnia kell, hogy a munkáltatójuk székhelye szerinti tagállamba való visszatérést követően a munkavállalók ténylegesen képesek-e érvényesíteni az alappal szembeni kifizetési igényüket, különös tekintettel a követendő formásokra, az alkalmazandó nyelvre és a kifizetés menetére.<sup>120</sup> Jól mutatja a tényleges előny, mint új feltétel jelentőségét, hogy az EB döntése előtt a német szakirodalom nem látott kivetni valót a szabadság-alap működésében, hiszen az a korábbi joggyakorlatból ismert feltételeknek – egyenlő bánásmód, közérdek védelme, ideértve a duplikáció tilalmát is – megfelelt.<sup>121</sup>

Említést érdemel, hogy a szabadság kompenzációs alap ügye később kimondottan a munkaerő-kölcsönzés kapcsán újra az EB elé került. A Bizottság az 1996-os kiküldetési törvény több pontja miatt indított kötelezettségszegési eljárást Németország ellen, köztük az alappal kapcsolatos rendelkezések okán is.<sup>122</sup> A Bizottság szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvébe ütközik, hogy a törvény csak azokat a más tagállamban letelepedett munkáltatókat mentesíti az alapba való befizetés alól, amelyek a székhely szerinti tagállamban hasonló rendszerben már fizetnek járulékot. A Bizottság álláspontja szerint ez a kivétel túl szűk. Ehelyett az felelt volna meg a közösségi jognak, ha a kiküldő munkáltató akkor is mentesül a járulékfizetés alól, ha a székhelye szerinti tagállamban már eleget tett bármely olyan szabályozásnak, amely – még ha nem is a munkaadó által fizetett járulékokon alapul – a munkavállaló rendes szabadsághoz való jogát a német szabályozással megegyező módon biztosítja. Az EB a Finalarte ügyben hozott ítéletére visszautalva kifejtette, hogy a vitatott német rendszer akkor egyeztethető össze a közösségi joggal, ha az tényleges előnyt nyújt az érintett munkavállalóknak. A Bizottság azonban ennek ellenkezőjét nem tudta

<sup>118</sup> C-49/98. (egyesített ügyek) para. 41–42., 45.,

<sup>119</sup> Däubler 1998 p. 265., Davies 2002 p. 305.

<sup>120</sup> C-49/98. (egyesített ügyek) para. 48.

<sup>121</sup> Däubler 1998 p. 267.

<sup>122</sup> C-490/04.

bizonyítani az eljárásban, így a konkrét esetben jogsértést nem lehetett megállapítani.<sup>123</sup> Így összességében két bírósági eljárás után sem egyértelmű, hogy a szabadság kompenzációs alap működése vajon közösségi jogba ütközik-e.

#### 2.2.2.4. Az arányosság követelménye

Az EB a fenti kritériumoknak megfelelő korlátozásokat még egy vizsgálatnak veti alá. Azt is megköveteli ugyanis, hogy a munkáltatókra honosságra tekintet nélkül alkalmazandó, a közérdek alapján szükséges, a munkavállalóknak tényleges előnyt nyújtó korlátozás – az összes releváns tényező alapján – ne legyen aránytalan az elérni kívánt célhoz képest. Ez a szolgáltatást nyújtót terhelő adminisztratív és gazdasági terhek, valamint a munkavállalót védő magasabb szociális védelem összevetését jelenti, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló milyen védelmet élvez a munkáltatója székhelye szerinti tagállam szabályai alapján.

Eszerint nem írható elő a fogadó állam szabályának alkalmazása, ha a kiküldött munkavállalónak biztosított előny nincs arányban azzal a hátránnyal, amit a kiküldő vállalkozás visel, és amely így korlátozza a szolgáltatások szabad áramlását. Például, a Finalarte esetben az EB szerint szükséges lehet annak mérlegelése, hogy az építőiparban dolgozó munkavállalóknak több rendes szabadság, illetve magasabb kompenzáció biztosítható-e kisebb korlátozással járó szabályokkal is. Példa lehet erre, ha a német jog csak annyit ír elő, hogy a kiküldött munkavállalónak a munkáltató közvetlenül fizet kompenzációt, a német szabályoknak megfelelő mértékben.<sup>124</sup>

Hasonlóan, a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalónak fizetendő minimálbérrel kapcsolatos Mazzoleni esetben az EB hangsúlyozta, hogy bizonyos esetekben a munkavállaló védelme érdekében nem szükséges és azzal nem is arányos a fogadó ország minimálbérré vonatkozó szabályainak alkalmazása. Az EB ilyen esetnek ismerte el, amikor a munkavállalók rendszeresen hol a határ egyik, hol másik oldalán dolgoznak. Ilyenkor ugyanis munkabérüket szinte óránként eltérően kellene számolni, amely az azonos munkát végző, azonos működési helyhez kötődő munkavállalók között eltérő bérézéshez vezetne. Ez nemcsak feszültségekkel járna a munkavállalók között, de akár a kollektív szerződéseket is meggyengítheti. Figyelembe véve, hogy a két tagállam szabályai alapján a munkavállaló bérézésére összességében hasonló szabályok irányadóak, a fogadó ország minimálbérének alkalmazása olyan aránytalan teherrel járna a munkáltató számára, amely mellett a korlátozás nem fenntartható.<sup>125</sup> Összességében tehát egy korlátozás az aránytalanságára tekintettel akkor is lehet jogellenes, ha egyébként tényleges előnyt nyújt a munkavállalónak.<sup>126</sup>

A hazai Rani-ügyre<sup>127</sup> tekintettel különös figyelmet érdemel, hogy az EB két kötelezettségsszegési eljárásban is kimondta, hogy a kölcsönözött munkavállaló védelmével, mint közérdekekkel nem arányos korlátozás, hogy egy tagállam csak a területén székhellyel, vagy telephellyel rendelkező vállalkozások számára engedélyezi a kölcsönzési tevékenységet. A vagyoni létét kapcsán már említett *Bizottság vs. Olaszország esetben*<sup>128</sup> az EB-nek egy 1997-es olasz törvény közösségi jogba ütközéséről kellett döntenie, amely a munkaerő-kölcsönzés folytatásához állami nyilvántartásba vételt írt elő. A törvény szerint csak azt a kölcsönbeadót lehetett nyilvántartásba venni, amely – egyebek mellett – Olaszországban székhellyel, vagy telephellyel rendelkezett.<sup>129</sup> Az olasz kormány szerint ez az előírás a

<sup>123</sup> C-490/04. para. 46., 50.

<sup>124</sup> C-49/98. (egyesített ügyek) para. 49–51.

<sup>125</sup> C-165/98. para. 30., 36.

<sup>126</sup> Davies 2002 p. 305.

<sup>127</sup> Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1.1.2. pont.

<sup>128</sup> C-279/00.

<sup>129</sup> A foglalkoztatás elősegítésének szabályairól szóló 196/1997. (június 24.) törvény 2. § (2) bek.

munkavállaló védelme érdekében szükséges, mivel ilyen szabályok hiányában a bér-, vagy társadalombiztosítási járulékfizetés esetleges elmaradása miatt kereset csak bonyolult külföldi bírósági eljárásokban lenne indítható, kevés siker reményében.<sup>130</sup>

Az EB ítéletében leszögezte, hogy a szolgáltatás nyújtójával szemben belföldi székhely megkövetelése a legdirektebb korlátozás, amely a szolgáltatásnyújtás szabadságát érheti, ezért az csak akkor fogadható el, ha ez elengedhetetlen feltétele a közérdekkel indokolt cél elérésének.<sup>131</sup> Ilyen körülményt az EB a jelen esetben nem látott. Mint kifejtette, semmi nem igazolja, hogy a külföldi bíróságok előtti eljárás egyszerűbb, vagy olcsóbb lenne a munkavállalónak, ráadásul ez az érv nyilvánvalóan nem vonatkozhat arra az esetre, amikor a munkavállaló éppen abban a tagállamban él, ahol a kölcsönbeadó székhelye is van. Erre tekintettel a munkavállalók védelme nem jelent olyan indokot, amely alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának ilyen súlyos korlátozása elfogadható lenne.<sup>132</sup>

Hasonló érvelés alapján állapította meg az EB a már említett német szabály közösségi jogba ütközését, amely szerint az építőiparba munkavállalót csak olyan kölcsönbeadó kölcsönözhetett, amely a német szociális partnerek által kötött kollektív szerződés hatálya alatt állt. Mivel ez a feltétel csak a Németországban letelepedett munkáltatók tudták teljesíteni, a belföldi székhely közvetett előírása megállapítható volt. A német kormány álláspontjával szemben az EB az építőiparban dolgozó munkavállalók védelmét nem tekintette olyan közérdeknek, amelynek eléréséhez a belföldi székhely előírása nélkülözhetetlen lenne, így az aránytalan korlátozásra tekintettel megállapította a német szabály közösségi jogba ütközését.<sup>133</sup>

### 3. Összegzés: két alapszabadság metszéspontjában

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásában örök kihívás a jogviszonyban részt vevő három fél érdekeinek összeegyeztetése. A hagyományos munkavállalói-munkáltatói szerep mellett annak az ipárnak az érdekeit is figyelembe kell venni, amelyik ezt az atipikus foglalkoztatást üzemelteti. E három szempont egyik ütközőterülete a határon átnyúló kölcsönzés, ahol ezekhez a konfliktusokhoz még két dimenzió társul: a két érintett tagállam kölcsönbeadói, illetve munkavállalói a szolgáltatások, illetve a munkaerő piacán vannak versenyhelyzetben. A közösségi jog munkavállalói oldalról a kiküldetési irányelvvel és a társadalombiztosítási rendszerek koordinációjával igyekszik e problémát kezelni, a szolgáltatók versenye szempontjából viszont csak az elsődleges jog és a kapcsolódó bírói gyakorlat ad jogi kereteket.

A fentiekből láthattuk, hogy az EB jogértelmezése a munkaerő-kölcsönzés és a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából döntő jelentőségű. Egyrészt, a gyakorlatában kimunkált elvek adják az újonnan elfogadott szolgáltatási irányelv gerincét. Másrészt, mivel a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásra nem vonatkozik külön irányelv, ezt a piacot lényegében máig csak az EB joggyakorlata szabályozza. A Szerződés szűkszavú rendelkezései mellett ebből az esetjomból olyan sűrű szövésű háló állt össze, amelyen a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó legtöbb tagállami előírás fennakad.<sup>134</sup>

A bírói gyakorlatból nem teljesen világos, milyen közérdek alapján minősülhetnek a közösségi joggal összeegyeztethetőnek az egyes megszorító rendelkezések. Ágályos hogy a

<sup>130</sup> C-279/00. para. 15–16. Meg kell jegyezni, hogy a vitatott szabályokat az olasz jogalkotó a kereset beadása után úgy módosította, hogy mind a kölcsönbeadó, mint a vagyoni letétet kezelő pénztintézet székhelye lehet bármely más tagállamban is. (Lásd para. 9.)

<sup>131</sup> Ezzel egyezően, a szolgáltatási irányelv szerint a tagállamok nem követelhetik meg más tagállamban letelepedett szolgáltatóktól, hogy a területükön telephellyel rendelkezzenek. Lásd 16. cikk (2) bek. a) pont.

<sup>132</sup> C-279/00. para. 17–18., 22. és 25.

<sup>133</sup> C-493/99. para. 19., 22–23.

<sup>134</sup> Sjódin 2009 p. 31.

szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam miatt és milyen határig tekintheti feladatának a területére kiküldött munkavállaló védelmét. Felmerülhet, hogy a munkavállaló védelmével indokolt szabályok mögött valójában a saját kölcsönbeadóknak kedvező, piacvédelmi megfontolások húzódnak meg. Ezt viszont – nyílt vállalása esetén – az EB nem fogadja el a korlátozást igazoló közérdekként. Másrészt, csak rendkívül aprólékos vizsgálattal állapítható meg, hogy a tagállami előírás valóban a kiküldött munkavállaló védelmét szolgálja-e. Ez nemcsak a tényleges előny megkövetelésében, hanem a duplikáció tilalmában is testet ölt. Az EB gyakorlata arra enged következtetni, hogy a jövőben egyre nehezebbé válik a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó, egyébként nem diszkriminatív szabályozás fenntarthatóságát igazolni.

### III. fejezet

#### A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv

26 éves jogalkotási folyamat zárult le 2008. november 17-én, amikor megszületett az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv). A kölcsönzési szektor szociális partnerei üdvözölték az irányelv megalkotását, és kiemelték, hogy az egyaránt hozzájárul majd a munkaerő-kölcsönzés további elterjedéséhez, és a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményeinek javulásához.<sup>135</sup> Ugyanakkor, az irányelv az elfogadásához szükséges kompromisszumok megkötése során sokat veszített erejéből, számos puha előírást tartalmaz, miközben az erősebb kötelezettségeket is kivételekkel gyengíti. A jogszabály átültetésére 2011. december 5-ig van ideje a tagállamoknak.<sup>136</sup> Így a következő három év után lesz majd megállapítható, hogy végül is mennyire volt befolyással a munkaerő-kölcsönzés európai helyzetére a hosszú idő után elfogadott irányelv. Az alábbiakban sorra veszem az irányelv rendelkezéseit, kitérve a jogalkotási eljárás során felmerült alternatív szövegváltozatokra, és a végül elfogadott szöveg értelmezési kérdéseire is. Az irányelv – a kapcsolódó számos kivétel ellenére – fordulópontot jelent az egyenlő bánásmód szabályozásában, így a tételes szabályok feldolgozása mellett elvi jelentősége külön hangsúlyt érdemel. Az implementációval kapcsolatos kérdésekre – különösen hazai szempontból – a III. részben térek vissza.

#### 1. Az irányelv célja, hatálya

A munkaerő-kölcsönzés átfogó szabályozására tett kísérletek az 1990-es előterjesztés óta kettős célt tűztek maguk elé. A kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók védelme, jogaik garantálása mellett egyenrangú célként jelent meg a kölcsönzési szektor növekedésének, fejlődésének biztosítása. A preambulum – több közösségi dokumentumra utalva – rögzíti, hogy a munkaerő-kölcsönzés olyan, a rugalmasságot biztonsággal ötvöző munkaszervezési forma, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodó-képességének növekedéséhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztessék, ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentéséhez.<sup>137</sup> Ehhez igazodóan az irányelv célja:

- egyrészt a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása,
- másrészt a munkaerő-kölcsönzés igénybevételét szabályozó megfelelő keretek megteremtése, a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.<sup>138</sup>

Az irányelv értékelésében az lehet a vezérmotívum, hogy hogyan sikerült – illetve sikerült-e – párhuzamosan érvényesíteni ezt a két célt, vagy az egyensúly elbillent egyik vagy másik oldal javára.

Az irányelv személyi hatálya tágan került meghatározásra, amennyiben az kiterjed a köz- és magánszférára, a profitorientált és a non-profit szervezetekre is. Feltétel azonban, hogy a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönnevelő gazdasági tevékenységet végezzen. Ez a meglehetősen

<sup>135</sup> Lásd az Uni-Europa ([www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)), az European Trade Union Congress ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)) és az Euro-Ciett ([www.euro-ciett.org](http://www.euro-ciett.org)) nyilatkozatait.

<sup>136</sup> Irányelv 11. cikk (1) bek.

<sup>137</sup> Lásd Irányelv Preambulum (8), (9), (11) bek.

<sup>138</sup> Irányelv 2. cikk

tág értelmű fogalom nagy jelentőséggel bír, hiszen ha egy adott kölcsönbeadó nem végez gazdasági tevékenységet, úgy nem kell rá alkalmazni az irányelv szabályait.

A gazdasági tevékenység fogalmát az EB – elsősorban a versenyjog kapcsán – több esetben értelmezte. Megközelítésének lényege az, hogy bármely olyan tevékenység, amely magába foglalja egy adott piacon áruk, vagy szolgáltatások kínálását, gazdasági tevékenységnek minősül.<sup>139</sup> Ez alól csak két kivételt lehet megemlíteni. Egyrészt, az államhatalom érvényesítéséhez kapcsolódó tevékenységek nem minősülnek gazdaságinak, akkor sem, ha azt nem maga egy állami szerv, hanem egy másik szervezet gyakorolja, az állam által átruházott hatáskörben (pl. rendőri, katonai tevékenység, vámmellenőrzés, légiközlekedés biztonságának fenntartása).<sup>140</sup> Másrészt, nem minősülnek gazdaságinak azok a tevékenységek, amelyek tisztán szociális természetűek (pl. közoktatás, kötelező állami egészségbiztosítás).<sup>141</sup>

A munkaerő-kölcsönzés tekintetében ez a joggyakorlat elsősorban a non-profit szervezetek, illetve az állami foglalkoztatási szolgálatok kölcsönzési tevékenysége kapcsán vet fel kérdéseket. Vajon az irányelv hatálya alá esik-e egy gazdasági tevékenységet nem végző szakszervezet vagy egyház, ha különösen hátrányos helyzetű álláskeresőket kölcsönbeadóként foglalkoztat? Hasonló tevékenységet az állami foglalkoztatási szolgálatok is ellátnak, de vajon az irányelv hatálya alá tartoznak-e, ha e szervek gazdasági tevékenységet (pl. munkaerő-közvetítést) is végeznek? A válasz szempontjából nem annak van jelentősége, hogy ez a tevékenység nyereség érdekében történik-e, hanem hogy – a kifejezés közösségi jogi értelmében – megállapítható-e a gazdasági tevékenység.

Álláspontom szerint mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal abban érdekelt, hogy a kölcsönzési tevékenység minél szélesebb körben az irányelv hatálya alá kerüljön. A munkáltatók szempontjából ugyanis ez teremt egyenlő versenyhelyzetet. Komoly piactorzító hatása lehet, ha a kis- és középvállalkozás kölcsönbeadók mellett olyan társadalmi szervezetek is működnek a piacon, akikre nem vonatkozik – az irányelvben rögzítettek szerint – az egyenlő bánásmód, különösen az egyenlő bér elve. A hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók támogatását pedig az irányelv részben megoldja egy külön derogációs lehetőséggel. Eszerint a tagállamok a szociális partnerekkel való konzultációt követően rendelkezhetnek úgy, hogy az állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében foglalkoztatottakra nem alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit.<sup>142</sup> Ezzel a kivétellel az irányelv lehetővé teszi, hogy a tagállamok támogassák a munkaerő-piacról tartósan kiszorult rétegek kölcsönzésén keresztül (újbóli) elhelyezkedését.<sup>143</sup> Így ha gazdasági tevékenység fogalma alapján a társadalmi szervezetek nem is mentesülnek az irányelv szabályai alól, a sérülékeny munkavállalói csoportokat a tagállamok kimondottan kiemelhetik a hatálya alól. Fontos hangsúlyozni, hogy ez a kivétel csak a tagállam kifejezett rendelkezése esetén, a szociális partnerekkel való konzultáció után vehető igénybe, és nem adott kölcsönbeadókra, vagy kölcsönvevőkre vonatkozik, hanem az állami, vagy államilag támogatott programokban résztvevő munkavállalókra. Így ez alapján

<sup>139</sup> C-35/96. Commission of the European Communities v Italian Republic [1998] ECR I-03851 para. 36.; C-180/98-tól C-184/98 (egyesített ügyek) Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten [2002] ECR I-06451 para. 74–75.

<sup>140</sup> C-364/92. SAT Fluggesellschaft mbH v Eurocontrol [1994] ECR I-00043 para. 30–31., C-82/01. Aéroports de Paris v Commission of the European Communities [2002] ECR I-09297 para. 74–75.

<sup>141</sup> C-218/00. Císal di Battistello Venanzio & C. Sas v Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) [2002] ECR I-00691 para. 45–46. és C-350/07. Kattner Stahlbau GmbH v Maschinenbau- und Metall- Berufsgenossenschaft. [2009] ECR I-01513 para. 66–68.

<sup>142</sup> Irányelv 1. cikk (2–3) bek.

<sup>143</sup> A szakirodalomban olyan vélemény is olvasható, amely szerint ez a kivétel arról árulkodik, hogy maga a Bizottság sem volt biztos abban, hogy az egyenlő bánásmód elve mellett képes marad-e a munkaerő-kölcsönzés betölteni foglalkoztatás-politikai „ugródeszka” szerepét (Schiek 2004 p. 1241.). Meg kell jegyezni, hogy ugyanilyen kivételt a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/EK irányelv is ismer [lásd 2. cikk (2) bek.].

nem az egész állami foglalkoztatási szolgálat mentesülhet az irányelv szabályai alól, hanem csak azok a munkavállalók, akiket a szolgálat egy képzési program keretében kölcsönöz ki.

Az is kérdéses, hogy az irányelv alkalmazásához a kölcsönbeadónak és a kölcsönvőnek is gazdasági tevékenységet kell-e végeznie, vagy elegendő, ha a feltétel egyikük vonatkozásában teljesül. Az irányelv szövegéből az következik, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvő tekintetében is a másik féltől függetlenül kell megállapítani az irányelv alkalmazhatóságát. Tehát, ha egy munkáltató nem végez gazdasági tevékenységet, úgy bármely kölcsönbeadótól vesz is igénybe munkaerőt, nem esik az irányelv hatálya alá. Megfordítva, ha a kölcsönbeadó nem végez gazdasági tevékenységet, úgy akkor sem esik az irányelv hatálya alá, ha a vele szerződő kölcsönvő viszont igen. Az ilyen „vegyes” helyzetek azonban kezelhetetlenek lennének, ha csak az egyik munkáltatóra alkalmaznánk az irányelvet. Például, értelmetlenné válik a tartós foglalkoztatáshoz jutást elősegítő 6. cikk, ha a kölcsönvő ugyan köteles tájékoztatni a munkavállalót az üres álláshelyekről, de az irányelv hatálya alá nem tartozó kölcsönbeadó a munkaviszony létesítését megtilthatja. A megosztott munkáltatói pozícióból fakad, hogy a szabályozás csak akkor érheti el célját, ha mindkét fél a hatálya alatt áll. Ezért álláspontom szerint az irányelv – céljából kiindulva – akkor is mindkét félre kötelezően irányadó, ha csak az egyikük végez gazdasági tevékenységet.

A személyi hatály meghatározásának említett pontatlanságai azokban a tagállamokban okoznak majd gondot, ahol a kölcsönbeadói, illetve kölcsönvői jogalanyiség feltételei nincsenek konkrétan meghatározva. A fent kifejtettek alapján nem ésszerű, de nem is egyértelműen ellentétes az irányelvvel, ha egy tagállam a gazdasági tevékenységet nem folytató kölcsönvők esetén nem rendeli alkalmazni az irányelv szabályait.

Az irányelv nem határozza meg területi hatályát. Ezért kérdéses, hogy alkalmazandó-e egy olyan munkavállalóra, akit az egyik tagállamban letelepedett kölcsönbeadó az unión kívüli területre kölcsönöz ki, vagy akit egy harmadik országbeli kölcsönbeadó kölcsönöz valamelyik tagállamba. Az irányelvnek nincs olyan rendelkezése, amely alapján e munkavállalókat ki lehetne zárni a hatálya alól. Ezt az értelmezést erősíti az EB következetes gyakorlata is, amely szerint a pusztán tény, hogy a tevékenységet az unió területén kívül végzik, nem elegendő ahhoz, hogy kizárjuk a közösségi szabályok alkalmazását, feltéve, hogy a munkaviszony megfelelően szoros kapcsolatban marad a közösségi joggal.<sup>144</sup>

Miközben az irányelv a nemzeti jogrendszerekre bízta annak meghatározását, hogy ki minősül munkavállalónak, rögzíti, hogy nem zárható ki hatályából a részmunkaidős, a határozott időre foglalkoztatott és a kölcsönbeadóval munkaszerződést kötött, vagy vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállaló.<sup>145</sup> Az idézett szabály nyomán így a határozott idejű szerződéssel rendelkező, illetve a részmunkaidős kölcsön-munkavállaló is az irányelv hatálya alá tartozik. Ebből persze nem következik, hogy a tagállamok kötelesek lennének megengedni, hogy a kölcsönözött munkavállaló munkaviszonya határozott időre, vagy részmunkaidőre is létrejöhessen.

Összefoglalva, az irányelv személyi és területi hatályát sem rögzíti egyértelműen. Az értelmezési lehetőségekből azonban álláspontom szerint minden esetben a legtagabbat célszerű elfogadni. A jogharmonizáció eredményességét gyengíti, és az egyenlő versenyfeltételek torzításával végső soron minden érintett oldalán hátrányokkal jár, ha a

<sup>144</sup> Lásd pl. C-237/83. SARL Prodest v Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Paris [1984] ECR 03153 para. 9–10.; C-9/88. Mário Lopes da Veiga v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR 02989 para 15–16.; C-60/93. R. L. Aldewereld v Staatssecretaris van Financiën [1994] ECR I-02991 para. 14.; C-214/94. Ingrid Boukhalfa v Bundesrepublik Deutschland [1996] ECR I-02253 para. 15–16.

<sup>145</sup> Irányelv 3. cikk (2) bek. Az irányelv nem zárja ki hatálya alól a tengerjáró hajók személyzetét, tehát szabályai rájuk is irányadóak. A szociális partnerek tárgyalásai során a szakszervezeti oldal egy része amellett érvelt, hogy az irányelvnek tiltania kellene, hogy kölcsönözött munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyban álljon. Ez ugyanis álláspontjuk szerint ellentétes a határozatlan idejű munkaviszony elsőbbségének elvével. Ahlberg 2008 p. 197.



gazdasági tevékenység fogalmán, vagy a területi hatály szűk értelmezésén keresztül egyes kölcsönbeadók, vagy kölcsönvevők az irányelv hatályán kívülre kerülnének.

## 2. Fogalom-meghatározások

Az irányelv egyik legfontosabb hozadéka a munkaerő-kölcsönzés fogalmi készletének meghatározása. Bár magát a munkaerő-kölcsönzést nem definiálja, a kölcsönzött munkavállaló, kölcsönbeadó, kölcsönvevő és kikölcsönzés fogalmának rögzítésével így is teljes értékű meghatározást ad.<sup>146</sup> A közösségi jog az 1970-es *Manpower eset* óta csak egy-egy mozzanatában ragadta meg a munkaerő-kölcsönzés jellegét, először a jogviszony háromoldalú karakterét, majd a 91/383/EK irányelvvel a megosztott munkáltatói pozíciót is elismerve. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv definíciója viszont a jogintézmény minden lényeges fogalmi elemét tartalmazza, ezzel lényegében egy tankönyvi meghatározást emel a közösségi jog szintjére.

A 3. cikk alapján a munkaerő-kölcsönzés közösségi joga fogalma a következő: olyan foglalkoztatási forma, ahol a munkavállaló a kölcsönbeadóval kimondottan abból a célból hoz létre munkaviszonyt, hogy őt kölcsönvevőknél való ideiglenes munkavégzésre kölcsönözze ki, az adott kölcsönvevő irányítása és felügyelete melletti munkavégzésre. Ebből a meghatározásból az alábbi fogalmi elemeket kell kiemelni.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn. Ebből az következik, hogy ha a foglalkoztatás a fenti definíció elemeinek megfelel, úgy a tagállamok kötelesek úgy tekinteni, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló munkaviszonyban áll egymással. Ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert ez az első olyan közösségi jogi rendelkezés, amely kötelezően munkaviszonyt állapít meg egy foglalkoztató és egy foglalkoztatott között. A munkajog alapvető fogalmi készletének meghatározása eddig a tagállamok kizárólagos hatáskörében volt, a közösségi jog nem tartalmazott kötelező meghatározást a munkavállaló, munkaszerződés, vagy munkaviszony fogalmakra.<sup>147</sup> Ezt az állapotot töri át a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv, amikor megköveteli a tagállamoktól, hogy a munkaerőt más vállalkozások közvetlen irányítása és felügyelete alatti munkavégzésre ideiglenesen átengedő kölcsönbeadó és a munkát végző közötti kapcsolatot munkaviszonyként kezeljék.

Természetesen ez a változás csak relatív értékű, hiszen kimondottan munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyról van szó, az irányelv nem az általános munkaviszony fogalmi elemeit határozta meg. A tagállamok abban is szabadságot élveznek, hogy ennek a munkaviszonynak – az általánostól akár jelentősen eltérő – tartalmi elemeit meghatározzák. Így összességében a kölcsönzés közösségi jogi fogalmából csupán annyi következik, hogy a kölcsönbeadót kell a munkavállaló munkáltatójának tekinteni, illetve – más megfogalmazásban – kettejük kapcsolata munkaviszonynak minősül. Hatását így sem lehet lebecsülni, hiszen az angolszász jogrendszerek a kölcsönzés ezen alapvető sajátosságát nem ismerik el, így ezekben a tagállamokban jogtörténeti jelentőségű változást indukál majd az irányelv.<sup>148</sup>

A munkaviszony kimondottan munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre. Ennek a fogalmi elemnek a munkaerő-kölcsönzés és más hasonló foglalkoztatási helyzetek elhatárolásában van döntő jelentősége. Több olyan eset is elképzelhető, hogy a munkáltató munkavállalóját egy harmadik félnek ideiglenesen átengedi.<sup>149</sup> Ide tartozik például, ha egy vállalatcsoporton belül, vagy azonos kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltatók között kerül sor a munkaerő átengedésére, vagy ha a másik munkáltatónál való munkavégzés csak kivételes jelleggel, a

<sup>146</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. b–e) pontok.

<sup>147</sup> Részletesen lásd: Gyulavári 2009.

<sup>148</sup> Részletesen lásd: III. rész I. fejezet 3. pont.

<sup>149</sup> Az elhatárolási kérdésekhez lásd: III. rész II. fejezet.

foglalkoztatási kötelezettség teljesítése miatt lehetséges. Munkaerő-kölcsönzésről csak akkor beszélünk, ha a felek kimondottan arra a célra hozzák létre a munkaviszonyt, hogy a tényleges munkavégzésre harmadik félnél kerüljön sor. Ebben az esetben a munkavállaló átengedése nem kivételes helyzet a munkaviszony során, hanem éppen ez a jogviszony lényege.

A munkavégzés a kölcsönvevő felügyelete és irányítása mellett történik. A kölcsönvevőt és a munkavállalót tehát semmilyen szerződés nem fűzi egymáshoz, a kölcsönvevő mégis munkáltatói jogokat gyakorol a munkavállaló felett. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényegéből ered, hogy a kölcsönvevő úgy jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően utasítható, ellenőrizhető munkavállalóhoz, hogy ő maga nem lép munkaviszonyba. Az irányelv tehát elismeri ezt a konstrukciót, amiből egyben az is fakad, hogy bizonyos munkáltatói jogokat a kölcsönvevő gyakorol. Az irányelv ugyanakkor nem harmonizálja, hogy a tagállamok milyen formában osztják meg a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között. A kölcsönvevőt megillető közvetlen irányítás és felügyelet fogalmát nem adja meg. Csak annyit ír elő a tagállamoknak, hogy munkáltatónak a kölcsönbeadót tekintsék, illetve, hogy irányítási, ellenőrzési jogot biztosítsanak a kölcsönvevőnek. E keretek mellett azonban lényegében bármelyik munkáltatói jogot, vagy felelősséget bármelyik félhez telepíthetik.

A kölcsönvevő ellenőrzési, irányítási jogának is szerepe van a munkaerő-kölcsönzés és más hasonló helyzetek elhatárolásában. Nem beszélhetünk ugyanis kölcsönzésről, ha az átengedett munkavállalót továbbra is az eredeti munkáltató látja el utasításokkal, és ő ellenőrzi a tevékenységet (pl. ha egy informatikai cég arra utasítja munkavállalóit, hogy két hét alatt állítsanak össze egy számítástechnikai rendszert az egyik partnere székhelyén). Az elhatárolás akkor válik bonyolulttá, ha a kölcsönbeadó a munkavállalók mellett egy vezetőt is kikölcsönöz, aki szintén gyakorol bizonyos ellenőrzési, felügyeleti jogokat. A kölcsönvevő irányítási és ellenőrzési jogát ezért kellően tágan kell értelmezni ahhoz, hogy ezek az esetek is az irányelv hatálya alatt maradjanak.

A munkavállaló csak ideiglenesen dolgozik a kölcsönvevőnél. A munkaerő-kölcsönzés eme Európa-szerte magától értetődő jellemzője rendeltetéséből és általánosan használt megnevezéséből is fakad.<sup>150</sup> Az irányelv maga nem határozza meg közelebről, hogy mit ért a foglalkoztatás ideiglenességén, így ebben a tagállamok teljesen szabad kezét kapnak. Az ideiglenesség többféle technikával is biztosítható.

A legkézenfekvőbb, ha a tagállami szabályozás előírja, hogy egy adott kikölcsönzés időtartama legfeljebb mennyi lehet. A tagállamok gyakorlata alapján az egy éves időtartam áltagosnak tekinthető.<sup>151</sup> Az ideiglenesség biztosításának egy másik módja, ha maga a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama korlátozott (azaz csak határozott időre létesíthető). Szintén behatárolja a kölcsönzések időtartamát, ha a törvény rögzíti azokat az okokat, amikor kölcsönzött munkavállaló vehető igénybe. Előnye e lehetőségnek, hogy egyértelműen tisztázza, mi a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése, ezáltal gátat szab a visszaéléseknek. Fontos azonban, hogy egy ilyen taxációval a jogalkotó kellően lefedje a kölcsönzés összes szöba jöhető és foglalkoztatás-politikai szempontból kívánatos esetét.

Végül, elméletileg azzal is átültethetőek az irányelv rendelkezései, ha a jogalkotó egyszerűen a munkaerő-kölcsönzés definíciójában teszi fogalmi elemmé az ideiglenes foglalkoztatást, annak pontos tartama meghatározása nélkül. Elvégre maga az irányelv sem külön cikkben, csupán a fogalom-meghatározások között rögzíti a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás átmenetiségét. Azonban egy irányelv – mint közösségi jogforrás – lényege éppen az, hogy az általa meghatározott célok elérését teszi kötelezővé a tagállamok számára. A benne foglalt célok átvételének viszont nem feltétlenül tesz eleget, ha egy tagállam csupán a célt megállapító rendelkezést ülteti át szó szerint saját jogrendszerébe. E körben éppen a

<sup>150</sup> Részletesen lásd: I. rész I. fejezet.

<sup>151</sup> Contreras 2008 p. 44–45.

kölcsönzés ideiglenességét, mint célt kellene elérni szabadon megválasztott módon, amihez egy formális deklaráció kevés lehet.

A fogalom-meghatározások kapcsán meg kell jegyezni, hogy bár az irányelv a munkaerő-kölcsönzés mindhárom alanyának fogalmát megadja, jogalanyisági feltételeket egyik vonatkozásában sem rögzít. Így továbbra is a tagállamok hatáskörében marad, hogy meghatározzák, ki lehet kölcsönzött munkavállaló, kölcsönbeadó, illetve kölcsönvevő.<sup>152</sup> Az már más kérdés, hogy e szabályok a 4. cikk értelmében olyan korlátozásoknak minősülhetnek, amelyeket a tagállamoknak felül kell vizsgálni, és amelyek csak a közérdek alapján tarthatók fenn. Az irányelv elemzését e szabály értelmezésével folytatjuk.

### 3. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata

Az irányelv egyik célja, hogy megfelelő feltételeket teremtsen a munkaerő-kölcsönzés számára, lehetséges munkaerő-piaci szerepének betöltéséhez. A kölcsönzési szektor szociális partnerei hangsúlyozták, azt várják a közösségi szabályozástól, hogy a kölcsönzés fejlődése előtti minden olyan jogi akadályt lebontson, amely nem objektív, nem arányos vagy diszkriminatív korlátozást jelent.<sup>153</sup> E célból az irányelv úgy rendelkezik, hogy a tagállamoknak felül kell vizsgálni a kölcsönzést korlátozó szabályait. A jogalkotási eljárás során felmerült szövegváltozatokhoz képest azonban a végül elfogadott irányelv e körben csak rendkívül puha előírásokat tartalmaz. E cikknek mégis fontos elvi üzenete van. Megerősíti, hogy a munkaerő-kölcsönzést nem lehet visszaszorítandó, káros jelenségnek tekinteni, hanem éppen ellenkezőleg, terjedését nem lehet akadályozni indokolatlan korlátozásokkal.<sup>154</sup>

Az irányelv akkor tartja megengedhetőnek a kölcsönzött munkavállaló igénybevételére vonatkozó korlátozásokat vagy tilalmakat, ha azok általános érdeket szolgálnak. Minden tagállamnak 2011. december 5-ig – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – e követelmény szerint felül kell vizsgálnia szabályai indokoltságát, ennek eredményéről pedig tájékoztatnia kell a Bizottságot. Az irányelv megengedi, hogy az ilyen jellegű korlátozást, vagy tilalmat tartalmazó kollektív szerződések felülvizsgálatát maguk a megállapodást kötő szociális partnerek végezzék el.<sup>155</sup>

Az irányelv vitája során a tagállamok foglalkoztatási és szociális miniszterei e szakasz kapcsán is megosztottak voltak,<sup>156</sup> ami a Bizottság javaslatához képest jóval rugalmasabb rendelkezések elfogadásához vezetett. A Bizottság és a szociális partnerek ugyanis ezt a felülvizsgálati kötelezettséget visszatérő jellegűvé tették volna,<sup>157</sup> a Parlament pedig 5 évente írta volna elő a korlátozások és tilalmak ellenőrzését.<sup>158</sup> A végleges szöveg szerint azonban ez

<sup>152</sup> Ez a kölcsönbeadó meghatározásánál a legszembetűnőbb. Az irányelv alapján kölcsönbeadó az a természetes, vagy jogi személy lehet, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt, vagy munkaviszonyt létesít a kölcsönzött munkavállalóval [...]. Nem ütközik így az irányelvbe, ha a nemzeti jog alapján pl. csak jogi személyek hozhatnak létre munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt, és ezért természetes személyek nem lehetnek kölcsönbeadók [lásd 3. cikk (1) bek. b) pont].

<sup>153</sup> Euro-Ciett/Uni-Europa 2008 p. 1–2.

<sup>154</sup> Érdemes megemlíteni, hogy hasonló rendelkezést a részmunkaidőről szóló irányelv is tartalmaz [97/81/EK irányelv 5. cikk (1) bek.], a határozott idejű munkaviszonyt szabályozó viszont nem. Ez alapján a közösségi jogban a munkaerő-kölcsönzés a munkavállalói igényeknek is megfelelő részmunkaidős foglalkoztatáshoz áll közelebb, nem pedig a tipikusan munkáltatói érdekeket szolgáló határozott idejű munkaviszonyhoz (Barnard 2006 p. 486.).

<sup>155</sup> Irányelv 4. cikk (1–3), (5) bek.

<sup>156</sup> Zappala 2003 p. 313.

<sup>157</sup> COM (2002) 149 final 4. cikk (1) bek., Euro-Ciett Uni-Europa 2008 p. 1–2.

<sup>158</sup> A Parlament első olvasata után elfogadott szövegjavaslatot, amelyre a későbbiekben is még többször hivatkozom, lásd: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?doc=pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P5-TA-2002-0562+0+DOC+PDF+V0//EN>

csak egyszeri kötelezettsége a tagállamoknak. Az is figyelmet érdemel, hogy a Bizottság eredeti javaslata alapján a korlátozó szabályok fenntartását indokolni is kellett volna, a módosított előterjesztés pedig még explicite kimondta, hogy ha a felülvizsgálat alapján az adott rendelkezés fenntartása nem bizonyul indokoltnak, úgy azokat a tagállamoknak el kell törölniük.<sup>159</sup> Ezek a keményebb kötelezettségeket megállapító mondatok kikerült a szövegből.<sup>160</sup> Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a Bizottság Jogi Szolgálat a már a tervezet megalkotása során világossá tette, hogy értelmezése szerint az általános érdekekkel nem indokolható kivételeket a tagállamoknak erre vonatkozó explicit kötelezettség nélkül is el kell törölniük.<sup>161</sup> Nincs tehát jelentősége annak, hogy az erre utaló konkrét szakasz végül kimaradt az irányelvből.

A cikk értelmezése kapcsán két kérdés merülhet fel: mit tekintünk korlátozásnak, és mi minősül olyan általános érdeknek, amelyre tekintettel ezek fenntarthatóak. Az irányelv a „munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó” korlátozások vagy tilalmak felülvizsgálatáról rendelkezik. A vizsgálat tehát a munkaerő igénybevétele, azaz a kölcsönvevő szempontjából végzendő el. Ide tartozik, ha bizonyos gazdasági szektorokban, földrajzi területen, vagy bizonyos vállalkozások számára tilos a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása. Egyes tagállamok a kikölcsönzések maximális hosszának, vagy lehetséges indokainak meghatározásával korlátozzák a kölcsönzést, de gyakori a kollektív akciók idejére szóló kölcsönzési tilalom is. Olyan szabályozás is ismert, amely a saját munkavállalók létszámának arányában maximalizálja a kölcsönözhető munkaerőt.<sup>162</sup> Azokat az előírásokat kell tehát felülvizsgálni, amelyek a munkaerő-kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkoznak. Nem tartoznak ebbe a körbe a kölcsönbeadó, vagy a munkavállaló jogalanyisági feltételeire vonatkozó szabályok, illetve a munkavállalót védő törvényi garanciák. Elvileg ugyan az is korlátozza a munkaerő-kölcsönzés lehetőségeit, ha egy tagállam nem csak az irányelvben rögzített, hanem valamennyi munkafeltétel kapcsán biztosítja a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogát. Ennek a kiterjesztő értelmezésnek azonban ellentmond az irányelv kettős célja – amely a munkavállaló védelmét is magába foglalja –, illetve ezek a korlátozások – mint alább látható lesz – egyébként is fenntarthatónak minősülhének.

A korlátozások fenntartását igazoló általános érdek kapcsán az irányelv csak példákat említ, pontos meghatározást nem.<sup>163</sup> E körben az EB a négy alapszabadság korlátozhatósága kapcsán kifejtett, a közrend fogalmát értelmező esetjoga sem hívható segítségül. Egyrészt ugyanis a Szerződés által használt közrend (*public policy*) fogalom<sup>164</sup> nem esik egybe az általános érdek (*general interest*) fogalmával. Másrészt, itt nem a tagállamok közti munkaerő-kölcsönzés elé állított akadályok lebontásáról van szó; az irányelv a kölcsönzést a tagállamok belső piacán korlátozó szabályok felülvizsgálatát kívánja meg. Így végső soron a tagállamokra marad az általános érdek definiálása. Ez azt jelenti, hogy a felülvizsgálatra a közösségi jog kötelez, de annak szempontját alapvetően a tagállamok határozzák meg. Mivel az általános érdek fogalma csak nemzeti szinten értelmezhető, aligha valószínű, hogy a Bizottság kötelezettségszegési eljárást kezdeményezne egy tagállam ellen, mert értelmezése szerint az adott nemzet általános érdeke nem indokolta, hogy a munkaerő-kölcsönzést bizonyos szektorokban tiltják, vagy a kikölcsönzések idejét csak hat hónapban határozzák

<sup>159</sup> COM (2002) 149 final 4. cikk (2) bek., COM (2002) 701 final 4. cikk (2) bek.

<sup>160</sup> Meglepő módon a tanácsi vita során több tagállam még ennél is rugalmasabb megfogalmazást szeretett volna (Ahlberg 2008 p. 239.).

<sup>161</sup> Ahlberg 2008 p. 243.

<sup>162</sup> Tagállami példákat lásd: III. rész III. fejezet 3. pont.

<sup>163</sup> Általános érdeknek tekinti az irányelv különösen: a kölcsönzött munkavállalók védelmét, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a munkaerőpiac megfelelően működését és a visszaélések megelőzését. Lásd 4. cikk (1) bek.

<sup>164</sup> Szerződés 39. cikk (3) bek. (EMSz. 45. cikk), 46. cikk (1) bek. (EMSz. 52. cikk).

meg.<sup>165</sup> Így a korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról rendelkező cikknek inkább csak elvi üzenete van: az irányelv a munkaerő-kölcsönzést üdvözlendő, hasznos jogintézménynek tekinti, és arra hívja fel a tagállamokat, hogy töröljék azokat a szabályaikat, amelyek a kölcsönzéssel szembeni indokolatlan bizalmatlanságon alapulnak.

A tilalmak és korlátozások felülvizsgálata körében az irányelv maga nevesít egy kivételt: érdemi vizsgálat nélkül fenntarthatónak ítéli a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.<sup>166</sup> Ez a kivétel a Parlament javaslatára került a szövegbe, tekintettel arra, hogy hasonló, adminisztratív jellegű előírást a legtöbb nemzeti jog tartalmaz.<sup>167</sup> Az EB pedig már az 1980-as Webb-esetben megállapította, hogy a kölcsönzés munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatása miatt indokolt a munkaerő-kölcsönzést korlátozó adminisztratív előírások fenntartása (pl. egy engedélyezési rendszer).<sup>168</sup> Ezek az előírások érdemben nem korlátozzák a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások lehetőségeit, viszont – többek között az átláthatóság biztosításával – védelmet nyújthatnak a velük szerződő munkavállalók számára. Érdemes itt megjegyezni, hogy a Bizottság 1982-es tervezete még kötelezővé tette volna, hogy a kölcsönbeadók csak állami engedély birtokában, megfelelő hatósági felügyelet mellett tevékenykedhetnek.<sup>169</sup>

Végül, bár nem a korlátozások és tilalmak felülvizsgálata cím alatt, de még egy korlátozás fenntartását kimondottan engedélyezi az irányelv. A preambulum deklarálja, hogy a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítésének tilalma nem sérti a közösségi jogot.<sup>170</sup> Ezt az alapvető fontosságú szabályt számos tagállam követi,<sup>171</sup> ezért is kifogásolta a kölcsönzési szektorban tevékenykedő Uni-Europa szakszervezeti szövetség, hogy az mégsem került be a normaszövegbe.<sup>172</sup> Ennek alapvetően az az oka, hogy a sztrájkjal összefüggésben a közösségnek nincs jogalkotási hatásköre.<sup>173</sup> A Bizottság Jogi Szolgálatára ezért már a kérdésről tárgyaló szociális partnereknek is jelezte, hogy a sztrájk idejére vonatkozó kölcsönzési tilalom csak a tervezet bevezető rendelkezései közé vehető fel.<sup>174</sup>

A 4. cikk kapcsán elmondottakat összegezve, távolról sincs tehát szó a kölcsönzés lehetséges korlátozásainak valódi harmonizációjáról, hiszen az általános érdekre hivatkozással a tagállamoknak továbbra is tág mozgásterük marad azok fenntartására. Az irányelv összességében csak azt követeli meg, hogy minden tagállam – a szociális partnerekkel együttműködve – egy alkalommal átvilágítsa szabályozását e szempontból, és annak eredményéről jelentést készítsen. Ez a puha, kivétellel gyengített előírás összességében csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos korábbi idegenkedő, óvatos hozzáállás megváltoztatására hív fel.

<sup>165</sup> Az összehasonlítás kedvéért érdemes megemlíteni a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK irányelv 5. cikk (1) bekezdését, amely szerint a tagállamok akkor kötelesek a részmunkaidős foglalkoztatás előtti akadályt felszámolni, ha ez „megfelelő” (*appropriate*). A felülvizsgálat szempontja tehát itt is csak nemzeti szinten értelmezhető.

<sup>166</sup> Irányelv 4. cikk (4) bek.

<sup>167</sup> Arrowsmith 2006 p. 25., Contreras 2008 p. 43.

<sup>168</sup> C-279/80. para. 18–20.

<sup>169</sup> COM (1982) 155 final 2. cikk (1) bek.

<sup>170</sup> Irányelv Preambulum (20) bek.

<sup>171</sup> Storrie 2002 p. 10.

<sup>172</sup> A nyilatkozatot lásd: <http://www.uni-europa.org/>

<sup>173</sup> Lásd Szerződés 137. cikk (5) bek. [EMSz. 153. cikk (5) bek.].

<sup>174</sup> Ahlberg 2008 p. 209. Blanpain álláspontja szerint azonban itt valójában nem a sztrájk szabályozásáról, hanem csak a kölcsönzött munkavállalók igénybevételeire vonatkozó egy tilalomról van szó, amelyre van közösségi jogalkotási hatáskör (Blanpain 2006 p. 424.).

#### 4. Az egyenlő bánásmód elve

A munkavállalók védelme szempontjából az irányelv legfontosabb és egyben legnagyobb vitát kiváltó rendelkezése a kölcsönvételhez kikölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bánásmódot írja elő (ún. ekvivalencia elv). Bár e tekintetben az elfogadott irányelv a Bizottság 2002-es előterjesztésén alapul, szinte nem volt olyan eleme a szabályozásnak, amelyet ne kísért volna éles vita.

A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való joga azt az elméleti előkérdést veti fel, hogy vajon érvényesíthető-e az egyenlő bánásmód két olyan munkavállaló vonatkozásában, akik bár egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végeznek, jogilag két különböző munkáltatónak dolgoznak. E felvetésnek a munkaerő-kölcsönzésen túlnyúló jelentőséget ad, hogy napjainkban gyakran előfordul olyan helyzet, amikor egy szervezetben belül más-más munkáltatóval jogviszonyban álló munkavállalók dolgoznak együtt. A kiszervezés és a munkaerő-kölcsönzés egyaránt azt eredményezi, hogy egy szervezetben belül olyanok dolgoznak együtt – sokszor teljesen azonos munkakörülmények között –, akik nem mind a munkavégzés helyét biztosító munkáltató munkavállalói. A kérdés az, hogy alkalmazható-e az egyenlő bánásmód elve e munkavállalók között.

Erre a kérdésre az EB az egyenlő bérrel összefüggésben két esetben is tagadó választ adott, amely jelentős kétségeket ébresztett az egyenlő bér elvének hatékonysága kapcsán, tekintettel a kiszervezések és a munkaerő-kölcsönzés gyors terjedésére. Mielőtt az irányelv egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezéseit elemzem, érdemes áttekinteni az EB esetjogán és az irányelv vitáján keresztül a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának fejlődését.

##### 4.1. Előzmények: az EB az egyenlő bér elvéről (a 141. cikk)

###### 4.1.1. A *Lawrence* és *Allonby* esetek

Az EB a közelmúltban két esetben fejtette ki álláspontját az egyenlő bér elve egy munkáltatói szervezeten túlnyúló alkalmazhatóságáról. A *Lawrence-esetben*<sup>175</sup> Lawrence asszony és 446 kollégája North Yorkshire Megyei Tanácsa (*County Council*) iskoláiban dolgoztak, mint takarítók és konyhai alkalmazottak. A Tanács később – anyagi okokból – kiszervezte az iskolai takarítási és konyhai feladatok ellátását. Az e körben dolgozó munkavállalók egy részét így magáncégek foglalkoztatták tovább, lényegében azonos munkakörben, de alacsonyabb fizetésért. Lawrence asszony azért fordult bírósághoz, mert véleménye szerint az egyik magáncég alkalmazásában álló munkavállalóként egyenlő értékű munkát végzett a továbbra is a Tanács alkalmazásában álló férfi kollegákkal, ám bére mégis alacsonyabb volt. Az EB-hez érkezett előzetes kérdés az volt, hogy vajon a Szerződés 141. cikke (EMSz. 157. cikk) alapján az egyenlő bér elve alkalmazandó-e olyan esetben, amikor az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző, összehasonlítható munkavállaló egy másik munkáltatónál dolgozik.

A munkáltatók közötti összehasonlítás a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában az *Allonby-esetben*<sup>176</sup> merült fel. Debra Allonby egy brit főiskola részmunkaidős oktatója volt, akit 1990 és 1996 között egy évre szóló szerződésekkel foglalkoztattak. Mikor 1996-ban – jogszabályváltozás folytán – a részmunkaidős munkavállalók a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal egyező juttatásokra váltak jogosulttá, a főiskola komoly anyagi

<sup>175</sup> C-320/00. A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. [2002] ECR I-07325.

<sup>176</sup> C-256/01. Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services [2004] ECR I-00873.

gondokkal nézett szembe. Erre megoldásul megszüntette, illetve nem hosszabbította meg mintegy 300 részmunkaidős oktatója munkaviszonyát, miközben felajánlotta, hogy újra alkalmazásba veszi őket egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül (ún. visszakölcsönzés). Allonby asszony és társai így lényegében folytatták korábbi munkájukat, de immár nem a főiskola munkavállalóiként, hanem mint a kölcsönző céggel szerződő önfoglalkoztatók. A változással esett a jövedelmük és elvesztettek több munkaviszonyhoz kötődő juttatást (pl. fizetett betegszabadság). Az ügyben eljáró Court of Appeal előzetes kérdése az volt, hogy a munkáltatónál dolgozó kölcsönzött munkát végző összehasonlítható-e az egyenlő bér elve alapján a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal.<sup>177</sup>

Az EB mindkét esetben ugyanazt az érvelést követte. A Szerződés 141. cikke szerint minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Az EB leszögezte, hogy e cikk szövegezésében nincs semmi, ami az elv érvényesülését olyan esetekre korlátozná, amikor a két összehasonlítható munkavállaló azonos munkáltatónak dolgozik.<sup>178</sup> Ugyanakkor a különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérének összehasonlításához azt a feltételt szabta, hogy az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérkülönbségei egyetlen forrásra (*single source*) legyenek visszavezethetők. Ennek hiányában ugyanis nincs kit felelőssé tenni az egyenlőtlenségért, ahogy nincs kit kötelezni az egyenlőség helyreállítására sem.<sup>179</sup>

A Lawrence-ügyhöz fűzött főtanácsnoki vélemény három olyan esetet nevesít, amikor a „munkáltató-közi” összehasonlítás lehetséges. Így egyetlen forrásból ered a bérkülönbség, ha a munkáltatók ugyanazon jogszabályi előírás, vagy kollektív szerződés hatálya alatt állnak. Emellett ide tartozik az az eset is, amikor egy vállalatcsoporton belül a foglalkoztatási feltételeket központilag határozzák meg, több szervezetre kiterjedő hatállyal. A bérek meghatározásának egyetlen forrása ekkor a jogalkotó, a kollektív megállapodást megkötő felek, illetve a konszert vezető menedzsment.<sup>180</sup>

Az EB ez alapján úgy találta, hogy Lawrence asszony új magánmunkáltatója és a Tanács az egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérét egymástól függetlenül állapítják meg. Az EB szerint az egyetlen forrás megállapításához kevés az, hogy a kiszervezett munkavállalók bérét továbbra is adófizetők fedezik, hiszen a takarítási és konyhai szolgálatokért a Tanács díjat fizetett Lawrence asszony új munkáltatójának.<sup>181</sup> Ugyanígy, az Allonby esetben szintén nem volt elegendő az egyetlen forrás megállapításához, hogy a munkaerő-kölcsönző által Allonby asszonynak fizetett díjazás fedezete az a kölcsönzési díj volt, amit a főiskola fizetett a kölcsönbeadónak a munkaerő rendelkezésre bocsátásáért.<sup>182</sup> Így bár egyik esetben sem volt vitatott, hogy a különböző bérezést kapó munkavállalók egyenlő értékű munkát végeznek,<sup>183</sup> az EB – egyetlen forrás hiányában – egyik esetre se tartotta alkalmazhatónak a 141. cikket.

<sup>177</sup> Az ügy érdekessége még, hogy mivel Allonby asszony nem állt munkaviszonyban, az EB-nek arról is állást kellett foglalnia, hogy vajon kiterjed-e a 141. cikk személyi hatálya az önfoglalkoztatókra is. Az EB a kérdésre igennel válaszolt, megalkotva a munkavállaló (*worker*) közösségi jogi fogalmát, az egyenlő bánásmód alkalmazásában. (C-256/01. para. 67.) Részletesen lásd: Gyulavári 2009 p. 15–16.

<sup>178</sup> C-320/00. para. 17., C-256/01. para. 45. Hasonlóan tág megfogalmazással él a Tanács 117/75/EGK irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1. cikk).

<sup>179</sup> C-320/00. para. 18., C-256/01 para. 46.

<sup>180</sup> C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 48–51.

<sup>181</sup> C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 31.

<sup>182</sup> C-256/01. para. 45–48.

<sup>183</sup> C-320/00. para. 15., C-256/01. para. 29.



#### 4.1.2. Egyenlő értékű munkáért egyenlőten bér

Az idézett esetekben kialakított szűkítő értelmezés alapvetően indokoltnak tűnik. Ha az EB elfogadta volna, hogy az összehasonlítás alapja bármely más munkáltató egyenlő (értékű) munkát végző munkavállalója lehet, az meglehetősen utópisztikus következményekkel járt volna. Ekkor ugyanis minden szakmára, a köz- és magánszférára is kiterjedő országos bérszinteket kellett volna megállapítani.<sup>184</sup> Sőt, a tagállamok közti összehasonlításnak sem lenne akadályja. Ez a nemzeti bérszintek közti különbségeket tekintve beláthatatlan következményekkel járna, még akkor is, ha az eltérések megfelelő objektív okokkal kimenthetőek lehetnének.<sup>185</sup> Valahol tehát meg kellett húzni a 141. cikk alkalmazhatóságának határát, a valamilyen szűkítő teszt bevezetése mindenképpen szükséges volt.

A két ügyben eljáró Geelhoed főtanácsnok a munkáltatói felelősség oldaláról elemezte az egyenlő bér elvének kiterjesztő értelmezését. Mint kifejtette, önmagában az, hogy a munkáltató az egyenlő értékű munkáért kevesebb bért fizet, mint egy tőle teljesen független, másik munkáltató, nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód megsértéséért való felelősséget. Ellenkező esetben, ha egy munkáltató béremelést hajt végre, úgy azt követnie kellene a másik munkáltatónak is, vagy megsérti az egyenlő bér elvét. Erről információt szerezni, illetve ehhez anyagi fedezetet biztosítani lehetetlen. A 141. cikk részét képezi a munkáltatót megillető védekezési jog is. Márpedig lehetetlen volna a munkáltató számára, hogy utánajárjon, a vele összehasonlított másik munkáltató miért fizet többet ugyanazon értékű munkáért. A munkáltató tehát nem tudna szabadon megállapodni munkavállalóival a munkabérekről, ami jelentősen aláásná a kollektív alku szabadságát is.<sup>186</sup>

Másfelől viszont ezzel a szűkítő értelmezéssel a 141. cikk gyenge, megkerülhető szabálynak bizonyult.<sup>187</sup> Az EB ugyanis nem tartja jogellenesnek, ha egy munkáltató azzal juttatja ki az egyenlő bér elvét, hogy korábbi munkavállalóit egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül alkalmazza tovább, vagy ha őket egy független vállalkozásba kiszervezi. Márpedig ezek a technikák egyre elterjedtebbek.<sup>188</sup> Ezt a nem kívánatos üzenetet a Bizottság is észlelte, ám úgy foglalt állást, hogy e visszaéléseket nem a 141. cikk mesterségesen kitágított értelmezésével kell visszaszorítani.<sup>189</sup> Geelhoed főtanácsnok, aki az EB ítéletével egyező véleményt fejtett ki, szintén elismerte e lehetséges következményeket, és hogy kiszervezés, vagy visszakölcsönzés esetén a 141. cikk nem nyújt megfelelő védelmet. Ezt a helyzetet kollektív megállapodásokkal, vagy ennek hiányában nemzeti, esetleg közösségi jogi jogalkotással javasolta feloldani.<sup>190</sup> A főtanácsnoki indítvány a felelősségből kiinduló érveléséhez még hozzá kell tenni, hogy így viszont az egyenlő bér elvének félértékelének következményeit az a fél viseli, aki csak elszenvedője a foglalkoztatási konstrukció változásának: a munkavállaló.<sup>191</sup>

<sup>184</sup> Steele 2005 p. 341.

<sup>185</sup> Fredman 2008 p. 199.

<sup>186</sup> C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 55–56. Hasonló érvelést fejtett ki az Egyesült Királyság is. Para. 36–39. C-256/01. Főtanácsnoki vélemény para. 34–37., 50.

<sup>187</sup> Barret 2005 p. 99., Fredman 2008 p. 196. C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 25–26.

<sup>188</sup> Steele 2005 p. 342.

<sup>189</sup> C-256/01. Főtanácsnoki vélemény para. 37.

<sup>190</sup> C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 57. C-256/01. Főtanácsnoki vélemény para. 43., 45., 52. Hasonló véleményen van: Barret 2005 p. 95.

<sup>191</sup> Fredman 2006 p. 197. A munkáltatók közti összehasonlítások korlátozásának van egy nemi vetülete is. Az EB szűkítő értelmezésével ugyanis a zárt, klasszikusan női munkák (pl. óvodai nevelők) nem hasonlíthatók össze az egyenlő értékű férfi munkákkal (pl. hivatalnokok) (Barret 2005 p. 95., Fredman 2008 p. 196–197.). Ha az összehasonlíthatóságot egy munkáltatóra szűkítjük, ez azzal járhat, hogy ezeknél a tipikus női munkáknál sokszor nem találunk majd összehasonlítható férfi munkavállalót. Joggal kifogásolható az egyetlen forrás doktrínával szemben, hogy aligha fogja elősegíteni az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak béreinek egyenlőségét.



A 141. cikk szerinti egyenlő bér elve összességében tehát nemcsak egy munkáltatón belüli összehasonlítást tesz lehetővé. Ennyiben az egyetlen forrás doktrína bővíti az egyenlő bér elvének hatályát, bár egy munkáltatón túlnyúlóan csak meglehetősen szűk körben érvényesülhet. Az egyetlen forrás kimutatását azonban az EB csak olyan esetekben követeli meg, amikor a két érintett munkavállaló nem egy munkáltatónál dolgozik. Nincs szó tehát arról, hogy az egy munkáltatón belüli összehasonlításnál is külön feltétel lenne, hogy a bérkülönbség egyetlen forrásra visszavehető.<sup>192</sup> Az utóbbi értelmezés szerint ugyanis a nagy szervezettel bíró munkáltatónak elegendő lenne egységeikhez delegálni a bérmegállapítás hatáskörét, és máris elejét vehetnék a cégen belüli bérek összemérésének az egyenlő bér elve alapján.<sup>193</sup>

Végül, olyan álláspont is ismert, amely szerint a kiszervezéssel vagy visszakölcsönzéssel érintett munkavállalók védelmét bizonyos részben ellátja a transzfer irányelv.<sup>194</sup> Az irányelv alapján mindkét eset ún. munkáltatói jogutódlásnak minősül, aminek az a joghatása, hogy az átruházással érintett munkavállalók munkaviszonyából eredő jogok és kötelezettségek érintetlenül átszállnak az új munkáltatóra.<sup>195</sup> Mivel a jogelőd munkáltatónak kötelezettsége volt az egyenlő bér elvének betartása, ez a kötelezettség is átszáll, azaz az új munkáltató is köteles az átvett munkavállalóknak az eredeti munkáltatónál egyenlő értékű munkát végző munkavállalókkal egyenlő bért fizetni.<sup>196</sup> Álláspontom szerint azonban ez az érvelés téves. Az átvévő munkáltatót ugyanis nem lehet arra kötelezni, hogy az átadónál érvényes bérszinteket az átvételt követően is biztosítsa. A Bizottság hasonló véleménye szerint a munkáltatói jogutódlás csak az átadás pillanatában fennálló bérszintet garantálja az átvévő munkáltatónál, de nem jelenti azt, hogy az átadott munkavállaló bérét a korábbi munkáltató összehasonlítható munkavállalójához kellene mérni.<sup>197</sup>

Összességében tehát a 141. cikk önmagában nem garantálja a munkaerő-kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók egyenlő bérhez való jogát. Az EB az egy munkáltatói szervezeten átnyúló összehasonlítás feltételeinek kialakításával elkerülte a tág értelmezéssel járó, fent kifejtett veszélyeket, ám védelem nélkül hagyta azokat a munkavállalókat, akik nem a munkavégzés helyét biztosító munkáltatóval állnak munkaviszonyban. Ők ugyanis csak „sorstársakkal”, a többi kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalóval hasonlíthatóak össze. Hangsúlyozni kell azonban, hogy egyik idézett esetben sem volt vitatott, hogy a kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalók a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végeznek. Ugyanazért a teljesítésért mégis jogszerűen kaptak kevesebb bért, foglalkoztatásuk eltérő jogi konstrukciója miatt. Az EB értelmezése tehát olyan helyzethez vezethet a munkahelyeken, ahol az egyenlő értékű munkát végzők közül egyesek egyenlőbbek másoknál. Ez a jogértelmezés még jobban felerősítette a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv elfogadása iránti igényt.

<sup>192</sup> A brit joggyakorlatban már megjelent ez a téves értelmezés. A *Robertson* esetben hat brit férfi köztisztviselő sérelmezte, hogy bére elmarad két olyan hölgy munkatársuk fizetésétől, akik egy másik osztályon dolgoznak, de egyenlő értékű munkát végeznek. A bíróság arra hivatkozással utasította el keresetüket, hogy bár van közös munkáltatójuk (a Korona), bérüket a különböző osztályok maguk állapítják meg, így a bérkülönbség nem egyetlen forrásból ered. Lásd: *Robertson v Department for Environment, Food and Rural Affairs* [2005] ICR 750.

<sup>193</sup> Barret 2005 p. 99.

<sup>194</sup> A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

<sup>195</sup> 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bek., 3. cikk (1) bek.

<sup>196</sup> Barret 2005 p. 96–97.

<sup>197</sup> C-320/00. Főtanácsnoki vélemény para. 41.

#### *4.2. Kölcsönzés és egyenlő bánásmód az irányelv vitájában*

Az EB említett döntései után a jogalkotásra maradt, hogy biztosítsa a kölcsönzötték egyenlő bérhez való jogát. A jogalkotási folyamatot elsősorban az egyenlő bér elvéről való megállapodás lassította. A vita középpontjában az állt, hogy vajon fennmarad-e a munkaerő-kölcsönzés vonzereje, rugalmassága, ha a kölcsönzött munkavállalónak nem fizethető kevesebb bér, mint a közvetlenül alkalmazottaknak. Szintén kérdés volt, hogyan határozható meg az a közvetlenül alkalmazott munkavállaló, aki az egyenlő bér szempontjából az összehasonlítás alapja lehet. Végül – akárcsak az EB előtt, a fent említett eljárásokban – aggályok merültek fel a különböző munkáltatók közötti összehasonlítás és a szerződési szabadság, valamint a kollektív alkuhoz való jog összeegyeztethetőségét illetően. Az irányelvben foglalt konkrét szabályok bemutatása előtt ezeket a kérdéseket vizsgálom meg.

##### *4.2.1. Van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után?*

Az egyenlő bér elvének szükségességét illetően igen eltérőek voltak a vélemények. Az elv támogatói arra hivatkoztak, hogy a munkaerő-kölcsönzésen keresztül munkavégzés csak bizonytalan foglalkoztatást jelent, a munkavállalók kiszolgáltatottak, és ezért létfontosságú, hogy munkakörülményeik – elsősorban díjazásuk – javuljon. Ez a helyzet csak a kölcsönzött munkavállalók jogviszonyának specialitásához igazodó szabályozással oldható meg, amelynek alapeleme a közvetlenül alkalmazott munkavállalóval való egyenlő bánásmód biztosítása. Az ellenzők szintén szociális megfontolásból indítják érvelésüket. Álláspontjuk szerint a munkaerő-kölcsönzés fontos hatása a foglalkoztatás bővítése, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók körében. Mivel a kölcsönzés rugalmasabb munkajogi szabályokkal jár, olyanokat is munkához segít, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. Ám ha nem lehet kevesebbet fizetni a kölcsönzött munkavállalónak, úgy elveszik a kölcsönzés fő vonzereje, a kölcsönbeadók pedig tönkremennek.

A Bizottság 2002-es előterjesztésében részletesen foglalkozott ezzel az ellenvetéssel. A testület érvelése emiatt közel sem elvi jellegű, inkább csak azt igyekezett bizonyítani, hogy az ekvivalencia elv nem érinti hátrányosan a kölcsönbeadók üzletét.<sup>198</sup> Véleménye szerint az egyenlő bérezéssel együtt járó magasabb bérköltségeket egy sor további hatás ellensúlyozza. Így a kölcsön-munkavállaló bérenek emelkedése kedvezően hathat a termelékenységre, csökkenti a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal való konfliktusokat, ezzel pedig növeli a munka hatékonyságát. A jobb bérkilátások több és magasabban képzett munkavállalókat is kölcsönzés felé fordíthatnak, ami a szektor növekedését, az ügynökségek kínálatának szélesedését segíti. A munkavállalói érdekképviselések is úgy foglaltak állást, hogy egyenlő bérezés nélkül nem létezhet képzett munkavállalók által végzett, minőségi munka a kölcsönzési szektorban.<sup>199</sup> A Bizottság a kölcsönbeadók európai szervezete, az Euro-Ciett álláspontját idézve arra is utal, hogy az irányelv sokat javíthat a munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadottságán, megítélésén – aminek ismét lehet kihatása a kölcsönbeadók piaci lehetőségeire.

A fenti érveken túl a Bizottság kiemelte, hogy az ekvivalencia elv bevezetése és a kölcsönzési üzletág visszaesése közötti összefüggést a gyakorlati tapasztalatok nem támasztják alá. A kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT egy 2002-es tanulmányban számos empirikus kutatás eredményeit összefoglalva kimutatta, hogy a kölcsönvevők számára az alacsonyabb bérköltségek lehetősége csak elenyésző jelentőségű motiváció a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatására. Ezzel szemben elsősorban a kieső munkavállalók pótlása, a

<sup>198</sup> Részletesen lásd: COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum p. 30–34.

<sup>199</sup> Zappala 2003 p. 314–315.

munkaerő-igények gyors és rugalmas kielégítése a legfőbb vonzereje a kölcsönzésnek.<sup>200</sup> Emellett az egyenlő bér elve számos tagállamban már az irányelv hatályba lépése előtt elismertést nyert, ami nem járt az iparág összeomlásával.<sup>201</sup> Mindez arra utal, hogy ha drágábbá is válik a kölcsön-munkaerő, az továbbra is életképes szolgáltatás marad. Azt is meg kell említeni, hogy a kutatások, ha csak kivételként is, de olyan eseteket is feltártak, amikor a kölcsön-munkavállaló jobban keres, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói.<sup>202</sup> Az már más kérdés, hogy ez az eset ugyanúgy felveti az egyenlő bér elvének sérelmét, csak ezúttal a kölcsönvevő saját munkavállalói szemszögéből.

Végül meg kell említeni, hogy a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közötti egyenlő bérezést előíró szabály a szerződéses jogalap tekintetében is vitákhoz vezetett. A Szerződés 137. cikk (EMSz. 153. cikk) (5) bekezdése ugyanis a díjazást kiveszi a jogharmonizáció köréből. Erre a felvetésre válaszul a Bizottság Jogi Szolgálat 2002-ben állásfoglalást adott ki, amely szerint az irányelv tervezett cikke nem a bérek szabályozását, vagy bérszintek rögzítését célozta, hanem a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogának biztosítását. Erre tekintettel a közösségi hatáskör hiányára vonatkozó kifogást elutasította.<sup>203</sup> Érdemes hozzátenni, hogy ezt az értelmezést pár évvel később az *Alonso ügyben* az EB is megerősítette. Az ítélet szerint a díjazásra vonatkozó kivétel indoka az, hogy a bérszintek meghatározása nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadsága körébe, illetve a tagállamok hatáskörébe tartozik. Ezt a kivételt azonban nem lehet minden olyan kérdésre kiterjeszteni, hogy valamilyen kapcsolatot mutat a díjazással, ez ugyanis a jogharmonizáció körébe tartozó tárgykörök kiürítésével járna.<sup>204</sup>

A polémiát összegezve, rá kell mutatni arra, hogy a fenti érvek mind gazdasági természetűek. E megfontolások márpedig csak másodlagosak lehetnek az egyenlő bánásmód alkalmazása tekintetében. Ha ugyanis elvileg indokolt, hogy két különböző jogalanyt nem lehet eltérően kezelni, úgy ezt nem írhatja felül, ha ez bizonyos kedvezőtlen anyagi kihatásokkal is jár. Ráadásul, a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga esetében az idézett gazdasági érvek nem is meggyőzőek. Így az igazán fontos kérdés, hogy elméletileg alátámasztható-e a kölcsönvevő saját munkavállalójával való összehasonlítás. Az alábbiakban ezzel a kérdéssel folytatjuk az elemzést.

#### 4.2.2. Az összehasonlítható munkavállaló meghatározása

Elvileg többféleképpen meghatározható az a munkavállaló, akivel a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódra jogosult. A szociális partnereket, majd a tanácsi vitában a tagállamokat is megosztó kérdés az volt, lehet-e az összehasonlítható munkavállaló a kölcsönvevő saját alkalmazottja, vagy csak egy másik kölcsönzött munkavállaló. A munkáltatón átnyúló, a kölcsönvevő munkavállalóival való összehasonlítást számos – fent már említett – ellenvetés érte. Másfelől, egyes szakszervezeti álláspontok rámutattak, hogy ha csak a kölcsönzött

<sup>200</sup> Ciett 2002 p. 27–38. A kutatások eredményére a Bizottság is utal. Lásd COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum p. 27., 29.

<sup>201</sup> Az egyenlő bér elvét alkalmazó tagállamok: Belgium, Csehország, Észtország, Franciaország, Luxemburg, Lengyelország, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Szlovénia, Spanyolország (Contreras 2008 p. 46.). Egyes felmérések egyenesen azt mutatták ki, hogy ott sem emelkedik jelentősen a kölcsönzött munkavállalók bére, ahol az egyenlő bér elvét amúgy alkalmazni kell (Nienhüser–Matiaske 2006 p.74.).

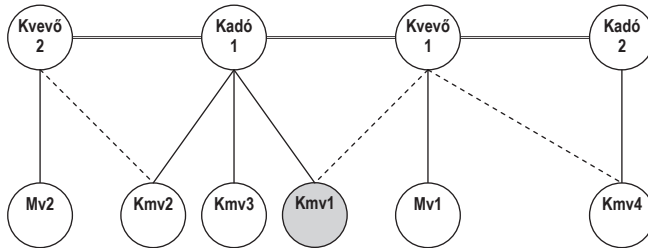
<sup>202</sup> Contreras 2008 p. 43., Storrie 2002 p. 55.

<sup>203</sup> Egyes források megemlítik, hogy 2001-ben a Jogi Szolgálat az irányelv tervezetéről tárgyaló szociális partnereknek éppen ezzel ellenkező szóbeli állásfoglalást adott. A kölcsönvevő saját munkavállalójával való összehasonlíthatóságért küzdő szakszervezeti oldal alkuerejét lényegében romba döntötte ez az álláspont, ami jelentősen hozzájárulhatott a tárgyalások eredménytelenségéhez (Ahlberg 2008 p. 209., 232.).

<sup>204</sup> Erre tekintettel az EB a határozott idejű munkaviszonyokról szóló 1999/70/EK irányelv tekintetében a díjazást is munkafeltételnek tekintette, amelyre így kiterjed az egyenlő bánásmód elve. Lásd: Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud C-307/05. [2007] ECR I-07109 para 40–42., 48.).

munkavállalók között kell biztosítani az egyenlőséget, az hasonlóan értelmetlen, mintha a nők egyenlő bérhez való jogát értelmeznénk úgy, hogy az egy másik nő fizetésével való egyenlőséget követel meg.<sup>205</sup> Az egyes összehasonlítási lehetőségeket az alábbi ábra szemlélteti.

3. számú ábra: Az összehasonlítható munkavállaló meghatározásának lehetőségei (saját forrás).



Az ábrán a munkaviszonyt folytonos vonal jelzi. A szaggatott vonallal jelzett kapcsolat kikölcsönzést, a dupla vonal munkaerő-kölcsönzési szerződést jelöl. Vizsgáljuk meg, ki lehet az összehasonlítható munkavállaló a Kmv1 jelzésű kölcsönözött munkavállaló szempontjából (sátrózott körrel jelölve)! Az egyszerűség kedvéért tegyük fel, hogy a példában szereplő valamennyi munkavállaló egyenlő értékű munkát végez.

Az egyik álláspont tehát az, hogy az összehasonlítható munkavállalót a Kmv1-el azonos kölcsönbeadóval (Kadó1) munkaviszonyban állók között kell keresnünk. Itt azonban legfeljebb azok jöhetnek szóba, akik ugyanannál a kölcsönvevőnél dolgoznak (Kvevő1). Nem lehet az összehasonlítás alapja az, aki éppen két kikölcsönzés között van, munkát nem végez (Kmv3), hiszen teljesen mások a munkavégzés körülményei. Így fogalmilag kizárt, hogy e két munkavállaló egyenlő értékű munkát végezzen. Egyes álláspontok szerint az összehasonlítható kölcsönözött munkavállaló lehet a kölcsönbeadó egy másik, máshova kikölcsönözött munkavállalója (Kmv2) is.<sup>206</sup> Véleményem szerint itt is kizárt az összehasonlítás lehetősége, hiszen – bár a jogi munkáltató (Kadó1) egyezik – a tényleges munkakörülmények teljesen mások lehetnek. Másfelől, ez a megoldás semmilyen érdemi védelmet nem jelente a kölcsönözött munkavállalónak. Csak azt garantálná, hogy legalább arra a bérre jogosult, mint egy máshová kikölcsönözött kollégája. De ettől még mindketten jogszerűen kereshetnének kevesebbet, mint a kölcsönvevőiknél közvetlenül alkalmazottak. Kmv1 tehát csak a vele együtt Kvevő1-nél dolgozó, szintén Kadó1-gyel munkaviszonyban álló munkavállalókkal lenne jogosult egyenlő bérezésre. Ez viszont a már említett álláspont miatt lényegében értelmetlen, hiszen nem nyújtana valódi védelmet a kölcsönözött munkavállalóknak.

Fel kell tehát vetni azt a lehetőséget, hogy a kölcsönözött munkavállaló a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző saját munkavállalója (Mv1) bérével egyező juttatásra legyen jogosult. A Bizottság 2002-es javaslata szerint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló a kölcsönvevő olyan munkavállalója lett volna, aki azonos, vagy hasonló pozíciót tölt be, mint a kölcsönbeadó által kikölcsönözött munkavállaló, a rangidősség, a képzettségek és a képességek tekintetbe vételével.<sup>207</sup> Ilyen munkavállaló hiányában a

<sup>205</sup> Ahlberg 2008 p. 217.

<sup>206</sup> Gönci-Horváth 2008 p. 58.

<sup>207</sup> Lásd: COM (2002) 149 final 3. cikk (1) bek. b) pont.

kölcsönvevőnél, ennek hiányában pedig a kölcsönbeadónál hatályos kollektív szerződés alapján kellett volna elvégezni az összehasonlítást, illetve ha egyik félnél sincs kollektív megállapodás, úgy a nemzeti szabályozás és gyakorlat lett volna az irányadó.<sup>208</sup> Ezt a meghatározást számos kritika érte. A Parlament azt kifogásolta, hogy a szabály rendkívül pontatlan. Egyrészt, csak ötletszerűen sorol fel összehasonlítási szempontokat, miközben az EB egyenlő bérhez kapcsolódó gyakorlata alapján minden számba vehető körülményre figyelemmel kell lenni.<sup>209</sup> Hozzátehetjük, az is meglepő, hogy összehasonlítható munkavállaló hiányában a kölcsönvevő kollektív szerződését kell elsősorban tekintetbe venni, hiszen éppen a kölcsön-munkaerőt igénybevevő vállalkozás érdekelt a legkevésbé az azonos munkakörülményekben.

Egyes álláspontok szerint a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló bérezése egyáltalán nem hasonlítható össze. A kölcsönbeadók európai szövetsége, az Euro-Ciett véleménye szerint – amellyel több tagállam egyetértett –, a kölcsön-munkavállaló fogalmilag nem hasonlítható a kölcsönvevő hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalójához, ha az előbbi a kölcsönzések között is bérezésben részesül. Ez az előny ugyanis kompenzálja a kölcsönzések idejére járó, a kölcsönvevő saját munkavállalójához képest alacsonyabb díjazást, ezért az összehasonlítás csak két kölcsönzött munkavállaló között történhet.<sup>210</sup> Álláspontom szerint ez az ellenvetés figyelmen kívül hagy két fontos tényezőt. Egyrészt, nem tekinthető általánosnak a tagállami szabályozásban, hogy a kölcsön-munkavállalónak kikölcsönzések között is jár munkabér.<sup>211</sup> Másrészt, ha a jogszabályok alapján jár is díjazás a köztes időtartamokra, egyáltalán nem biztos, hogy ilyen időszakok felmerülnek. Ha a kölcsönbeadó hatékonyan szervezi üzletmenetét – amire nyilván törekszik –, úgy ezek az „üresjáratok” minimálisak lehetnek. Annak sincs jogi akadálya, hogy a munkaviszonyt a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás idejére létesítsék a felek, így kikölcsönzések közötti szünet fel sem merülhet. Ez az állítólagos előny tehát nem általános és nem is összemérhető a kikölcsönzések alatti alacsonyabb bérrrel.

A bérezés összehasonlíthatóságát tagadó másik érv azok alapul, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak átmenetileg dolgozik a kölcsönvevőnél, nem válik a munkaszervezet igazi részévé, erre tekintettel pedig nem indokolt az egyenlőség a kölcsönvevő saját munkavállalóival. Az Euro-Ciett megbízásából készült tanulmány szerint az összehasonlításnál tekintettel kell lenni arra, hogy a kikölcsönzés kezdeti időszakában a kölcsön-munkavállaló még alig integrálódott a kölcsönvevő munkaszervezetébe, ilyen kapcsolat ekkor még inkább a kölcsönbeadó vonatkozásában mutatható ki. Az első periódusban a munkát végző és az őt foglalkoztató kölcsönvevő is rugalmas, átmeneti kapcsolatként tekint kettejük viszonyára. Ezért a kölcsönvevő saját munkavállalóival való összehasonlítás csak akkor indokolt, ha az előbbi kép a folyamatos munkavégzés során idővel megváltozik, és a kölcsönvevőhöz való kötődés lesz erősebb. Ezért a szervezet az összehasonlítást kettős mérce alapján tartja indokoltnak. A kikölcsönzés első időszakában a kölcsön-munkavállaló alapvető munkafeltételei csak a kölcsönbeadó hasonló kikölcsönzést teljesítő munkavállalójának körülményeihez mérhetőek. Megfelelő idő eltelte után válik csak a viszonyítás alapjává a kölcsönvevő saját munkavállalója.<sup>212</sup>

A kölcsön-munkavállaló integrálódásából kiinduló koncepció álláspontom szerint téves. Ha ugyanis az összehasonlítható munkavállaló meghatározásakor – ahogy azt maga az Euro-Ciett is javasolja – az összes körülményére tekintettel vagyunk, akkor ez nyilván felöleli a munkáltatónál eltöltött idő hosszát, a munkavállaló lojalitását is. Így a kölcsön-munkavállaló

<sup>208</sup> COM (2002) 149 final 5. cikk (5) bek.

<sup>209</sup> Ezt a véleményt osztja még: Grapperhaus 2003 p. 9.

<sup>210</sup> COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum p. 9., Zappala 2003 p. 315.

<sup>211</sup> Contreras 2008 p. 43.

<sup>212</sup> Grapperhaus 2003 p. 7., 9., 24.

egy frissen felvett, esetleg próbaidejét töltő saját alkalmazottal gond nélkül összehasonlítható. Másfelől, ugyancsak vitatható, hogy a két mérce alkalmazása közötti váltásra mikor kerüljön sor. Ennek meghatározását a tanulmány a tagállamok döntésére bízna, egyébként pedig 12 hónapot javasol. Véleményem szerint egy ilyen megoldással valójában nem történne jogharmonizáció, hiszen fenntarthatóvá tenné a tagállamok most is hatályos és jelentősen eltérő szabályait. Másfelől pedig menekülési utat biztosít: az egyenlő bánásmód elvét ellenző tagállamoknak az elv félre teteléhez elegendő olyan hosszú folyamatos foglalkoztatást megkövetelni a kölcsönvevőnél, amelyet a statisztikák szerint a kölcsön-munkavállalók csupán töredéke teljesít. Ezt a problémát érzékelve, az egymást követő, rövid időtartamú kikölcsönzésekről a tanulmány úgy foglal állást, hogy ilyen esetekben az adott szektor sajátosságaira tekintettel dönthető el, hogy mennyire fontos az integráció, és így mennyi legyen a váltáshoz szükséges idő.<sup>213</sup> Könnyen belátható, hogy a referencia időszak szektor-specifikus meghatározása még tovább csökkentené a harmonizáció szintjét.

A Bizottság 2002-es módosított előterjesztésében még osztotta a fenti álláspontot, és lehetőséget adott volna arra, hogy csak a kölcsönvevőknél eltöltött hat hetes türelmi idő után kelljen alkalmazni az ekvivalencia elvet.<sup>214</sup> Ez a kivétel különösen nagy vitát kavart, amennyiben a kölcsön-munkavállaló szociális biztonságát előtérbe állítók szerint teljességgel szükségtelen lett volna, míg a foglalkoztatás rugalmasságát preferálók a sokkal hosszabb türelmi időt láttak indokoltnak.<sup>215</sup> Mint később látható lesz, az elfogadott irányelv a kikölcsönzések első napjától biztosítja az egyenlő bérézést, így a szervezeti integrációra tekintettel az egyenlő bér elve legfeljebb valamelyik kivétel alapján korlátozható.

Ha elfogadjuk, hogy a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló összehasonlítható, egy további kérdés is adódik. Vajon az ekvivalencia elv alapján az adott kölcsönvevőhöz különböző kölcsönbeadók által kikölcsönzött munkavállalók is összehasonlíthatóak (Kmv1 és Kmv4)?<sup>216</sup> Álláspontom szerint az egyetlen forrás teszt alapján ezt a lehetőséget el kell vetni. Két különböző munkáltató (Kadó1 és Kadó2) munkavállalóiról van szó, akiknek a bérézésében csak az a közös elem, hogy mindkettő fedezete az ugyanazon kölcsönvevő (Kvevő1) által fizetett díj. Ez azonban nem zárja ki, hogy a két kölcsönbeadó – még azonos kölcsönzési díj mellett is – eltérő bért fizethessen, más üzletpolitika (pl. más profitráta, más rezsiköltségek) alapján. Ellentétes értelmezés mellett a kölcsönbeadók közti piaci verseny szabadságát korlátoznánk. Másfelől, a két kölcsönzött munkavállaló bérézése között van egy közvetett kapcsolat. Egyikük bére sem lehet ugyanis alacsonyabb, mint a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazottjé. Így Kmv1 és Kmv4 között az egyenlőséget a kölcsönvevőnél hatályos bérszint, mint minimum erejéig kell csak érvényesíteni, de elképzelhető, hogy az egyik kölcsönbeadó ennél magasabb bért fizet.

Összefoglalva, munkaerő-kölcsönzés esetében az egyenlő bér elvét a következő két szempontra figyelemmel kell alkalmazni. Egyrészt, a kölcsönzött munkavállalónak érdemi védelmet csak az jelent, ha az összehasonlítás alapja a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazottja. Így egy kölcsönbeadónál többféle bér is létezhet párhuzamosan, ha az egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalók több kölcsönvevőnél dolgoznak. Másrészt, az egyetlen forrás tesztből is következően nincs mód az azonos kölcsönvevőhöz, de más kölcsönbeadók által kikölcsönzött, egyenlő értékű munkát végző munkavállalók összehasonlítására. Példánkhoz visszatérve: Kmv1 Mv1-gyel, Kmv2 pedig Mv2-vel jogosult egyenlő bére.

<sup>213</sup> Grapperhaus 2003 p. 8., 24.

<sup>214</sup> COM (2002) 701 final 5. cikk (4) bek.

<sup>215</sup> Borbély 2004 p. 198.

<sup>216</sup> A kérdésre igenlő választ ad: Gönci–Horváth 2008 p. 58.

#### 4.2.3. Az egyenlő bér elvének hatása a béralkura

Már a Lawrence és Allonby esetek kapcsán is felmerült a probléma, hogy az egyenlő bér elve radikálisan átalakítja a hagyományos béralkut. A bérézés kialakítására ugyanis a kölcsönzésre irányuló munkaviszony alanyai, a kölcsönbeadó és a munkavállaló, illetve az utóbbit képviselő szakszervezet mellett – az ekvivalencia elv miatt – a kölcsönvevő is jelentős befolyással lesz. Ha a kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalója magasabb bérben részesül, mint amiben egyébként az előbb említett felek megállapodtak, akkor a bért ennek megfelelően kell módosítani.

Egyes álláspontok szerint ez a munkavállaló és a kölcsönbeadó szerződési szabadsága korlátozását jelenti, illetve megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadót és kölcsönvevőt a szabad kollektív alkuban.<sup>217</sup> Az Euro-Ciett szerint a kölcsönbeadók így nem tudják saját belátásuk szerint kialakítani cégük karriertervét, és annak ellenére minősülnek a kölcsön-munkavállaló munkáltatójának, hogy a legalapvetőbb kérdésben, a bérézésben egy másik munkáltató döntése köti őket. A kölcsönvevőknél aktuális bérézési rendszer nyomán követése nemcsak adminisztratív terhet jelent számukra, de a kezüket megkötő szabályozás a szervezet szerint egyben diszkriminatív is a kölcsönbeadókkal, mint munkáltatókkal szemben.<sup>218</sup> Végül, az Euro-Ciett utalt arra, hogy a kikölcsönzésenként változó bérézés bizonytalanságot eredményez a kölcsön-munkavállaló oldalán is, ami éppen a minőségi munkát végző, szakképzett rétegeket tartja távol a szektortól.

A szervezet fenntartásai kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodása nem csak a díjazás kapcsán kötött. Mivel a tényleges foglalkoztatás összes feltételét (pl. munkaidő) a kölcsönvevő határozza meg, e kérdések egyikéről sem tudnak érdemben rendelkezni a munkaszerződést kötő felek. A munkaerő-kölcsönzés koncepciójából fakad, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal.<sup>219</sup> A felek által szabadon választott jogviszony jellegéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a leglényegesebb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelemszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik. Emellett, az egyenlő bérézéssel összefüggő adminisztratív problémák és a bizonytalan helyzet jelentős részben feloldható, ha a kölcsönbeadó a munkavállaló bérét az adott szektorban szokásos középértéknek megfelelően állapítja meg, amit a felek a konkrét kikölcsönzésnek megfelelő, határozott időre szóló szerződésmósoítással korrigálhatnak. A munkavállalónak pedig garanciát jelenthet, ha már előre úgy állapodnak meg, hogy a munkabér egy bizonyos összegnél alacsonyabb nem lehet.<sup>220</sup>

#### 4.3. Egyenlő bánásmód az irányelv szerint

A fenti elméleti megfontolások és előzmények után tekintsük át, milyen szabályokat tartalmaz az egyenlő bánásmódra az irányelv elfogadott szövege. Az irányelv a kölcsönvevőhöz kikölcsönözött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti

<sup>217</sup> Grapperhaus 2003 p. 13–19.

<sup>218</sup> Egyes álláspontok szerint a kölcsönvevők számára az is aggályos lehet, hogy saját belső díjazási rendszerükről – az ekvivalencia elv által – egy másik munkáltatót is tájékoztassanak (Gönci-Horváth 2008 p. 60.).

<sup>219</sup> Lásd még a III. rész VI. fejezet 1. pont.

<sup>220</sup> Érdemes utalni arra is, hogy ha az egyenlő munkáért egyenlő bér elve maradéktalanul érvényesülne a gazdaságban, akkor minden kölcsönvevőnél ugyanolyan bérézés lenne irányadó, így nem kellene attól függően változtatni a kölcsön-munkavállaló bérét, hogy ténylegesen éppen hol végez munkát.



egyenlő bánásmódot a kikölcsönzés első napjától megköveteli.<sup>221</sup> Ezzel tehát elismerést nyert, hogy ha mindketten ugyanazt a teljesítést nyújtják, más szavakkal, ha a két munkavállaló munkaköre, végzettsége, felelőssége, tapasztalata, stb. alapján összehasonlítható helyzetben van, akkor lényegében csak foglalkoztatásuk jogi konstrukciójában különböznek, ami viszont nem indokol eltérő bánásmódot.

A kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalójának meghatározásához a Bizottság módosított 2002-es javaslatában egy új szabályt dolgozott ki, és végül ez került be az irányelvbe is. Eszerint a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való kikölcsönzés időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket ugyanarra a munkakörre.<sup>222</sup> Ez a fikció tehát azt jelenti, hogy az összehasonlításhoz – a Parlament és a kölcsönbeadók javaslatának megfelelően – minden körülményt számba kell venni. Ez a meghatározás jól kifejezi, hogy a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló között csak a foglalkoztatás jogi hátterében van különbség, ami viszont nem hathat ki az alapvető munkafeltételekre.

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve azonban két megkötés által is gyengül. Egyrészt, az irányelv csak az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkozásában írja elő az egyenlő bánásmódot. Másrészt, a fenti főszabályhoz három, rugalmasan megfogalmazott kivétel tartozik, amelyek bevezetéséről a tagállamok szabadon dönthetnek.

#### *4.3.1. Az egyenlő bánásmód követelményének tárgyi terjedelme*

A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv az egyenlő bánásmód követelményének hatályát másképp határozza meg, mint az atipikus munkaviszonyokat szabályozó korábbi uniós normák. A határozott idejű és a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó irányelvek minden foglalkoztatási feltételre kiterjedően írják elő az egyenlő bánásmód alkalmazását. Ez alól akkor tehető kivétel, ha azt objektív okok vagy az időarányosság elve indokolja.<sup>223</sup> Ehhez képest a kölcsönzési irányelv szerint, a kölcsönzött munkavállaló csak azon szempontokból jogosult egyenlő bánásmódra, amelyeket „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételként” felsorol. Az irányelv szerint alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek a törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:

- a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok,
- fizetés (pay).<sup>224</sup>

E meghatározás kapcsán két kérdést kell felvetni: milyen előírások, szabályok állapíthatnak meg „alapvető” feltételeket, és pontosan mely munka- és foglalkoztatási körülmények tartoznak ebbe a körbe.

Az irányelv szerint csak a kötelező erejű, általános rendelkezésekben meghatározott alapvető foglalkoztatási és munkafeltételeket kell figyelembe venni. Az „egyéb” szó szerepeltetése a meghatározásban arra utal, hogy az adott előírás bármilyen formában létezhet, a feltétel csupán annyi, hogy az kötelező erejű legyen, és a kölcsönvevőnél legyen hatályban.

<sup>221</sup> Irányelv 5. cikk (1) bek.

<sup>222</sup> Irányelv 5. cikk (1) bek., illetve COM (2002) 701 final 5. cikk (1) bek.

<sup>223</sup> 97/81/EK irányelv 4. cikk (1–2) bek. és 1999/70/EK irányelv 4. cikk (1–2) bek. A távmunkáról szóló keretmegállapodás – a távmunkából fakadó sajátosságok figyelembe vétele mellett – szintén valamennyi foglalkoztatási feltételt kapcsán írja elő az egyenlő bánásmódot (lásd a megállapodás 4. pontját).

<sup>224</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont.



Ez tehát azt a sajátos – egyébként a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő – helyzetet eredményezi, hogy a tényleges munkavégzés idejére a munkavállaló nem a jogi munkáltatójánál, hanem a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés, szabályzat, belső utasítás, vagy akár írásba nem foglalt gyakorlat hatálya alá kerül, és – mint majd látni fogjuk – e körben jogosult egyenlő bánásmódra. Gondot jelent ugyanakkor, hogy nem minden nemzeti jogrendszerben egyértelmű a kollektív szerződések, vagy szabályzatok jogi kötőereje. Kérdéses lehet, hogy mit lehet „kötelező” és „általános” rendelkezésnek tekinteni.

Ezeknek a rendelkezéseknek az alkalmazása gyakorlati problémákat is felvet. A kölcsönbeadó értelemszerűen nem ismeri a kölcsönvevőnél hatályos belső szabályzatokat, vagy íratlan szokásokat (szokásjogot), amelyeket viszont mégis alkalmaznia kell. Ezért – ahogy azt már a 383/91/EK irányelv kapcsán is jeleztem – különösen fontos a két munkáltató közti információcsere, a kölcsönös tájékoztatás. A munkaerő-kölcsönzési szerződés megkötésére csak akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő minden, a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazandó szabályt a kölcsönbeadó tudomására hoz, hiszen a díjazásra vonatkozó előírások ismerete nélkül a kölcsönzési díjat sem lehet pontosan meghatározni. Másfelől, az irányelv alapján nem mentesülhet a kölcsönbeadó az egyenlő bánásmód követelménye alól pusztán azon az alapon, hogy a kölcsönvevőnél irányadó valamely kötelező szabályról nem volt tudomása. Ez legfeljebb a kölcsönvevővel szembeni kárigényét alapozhatja meg. Nem véletlen, hogy több tagállamban a bérfizetési kötelezettség a két felet egyetemlegesen terheli.<sup>225</sup>

A második kérdés, hogy pontosan milyen munka- és foglalkoztatási körülmények minősülnek „alapvetőnek”. A munkaidőt érintően ezek felsorolása egyértelmű, hangsúlyozni kell azonban, hogy a referencia pont itt is a mindenkorai kölcsönvevő. Így a munkavállaló azonos időtartamú kikölcsönzések mellett is eltérő tartamú rendes szabadságot kaphat, ha az egyik érintett kölcsönvevő a törvényi mértéknél több szabadságot biztosít – például kollektív szerződésben. Másfelől, logikusnak tűnik, hogy a munkaidőt érintő alapvető munkakörülményeket a kölcsönvevőnél hatályos rendelkezések alapján kell figyelembe venni, hiszen a tényleges munkavégzés is nála történik. A munkaidő szabályai irrelevánsak a kölcsönbeadónál, hiszen – a kölcsönzés logikájából fakadóan – nála tényleges munkavégzésre nem kerülhet sor. A 383/91/EK irányelv hasonló okokból tekinti munkáltatónak a kölcsönvevőt a munkahelyi biztonság és egészség szempontjából, illetve tiltja a költségtételt e vonatkozásban a kölcsönzött és a saját munkavállalók között.

Több problémát vet fel a „fizetés” kifejezés is. Az EB a fizetés fogalmát a diszkriminációs ügyekben meglehetősen tágan értelmezte,<sup>226</sup> ám ez a tág megközelítés a kölcsönzési irányelv kapcsán két okból sem lehet irányadó. Egyrészt, az irányelv 3. cikk (2) bekezdése szerint e fogalom meghatározása kifejezetten a nemzeti jog alapján történik. Szemben tehát a nők és férfiak egyenlő bérhez való joga kapcsán a Szerződés 141. cikkében (EMSz. 157. cikk) foglalt meghatározással és az ahhoz kapcsolódó joggyakorlattal, a kölcsönzési irányelvhez nem köthetik közösségi jogi fizetés fogalom. Másrészt, az irányelv kimondottan csak a kötelező, általános rendelkezésekben foglalt, alapvető feltételek tekintetében kívánja meg az egyenlőséget. Aligha felel meg e követelményeknek distinkció nélkül minden olyan díjazás, amelyet – a 141. cikk meghatározását követve – akár közvetve, akár közvetlenül a

<sup>225</sup> Lásd III. rész V. fejezet 2. pont.

<sup>226</sup> Az EB a fizetés fogalma alá vonta pl. a túlmunka díjazását [C-300/06. Ursula Voß v Land Berlin (2007) ECR I-10573], a különböző speciális prémiumokat [C-333/97. Susanne Lewen v Lothar Denda (1997) ECR I-07243], az utazási kedvezményeket [C-12/81. Eileen Garland v British Rail Engineering Limited (1982) ECR 00359], a képzési hozzájárulást [C-360/90. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötel. (1992) ECR I-03589], a munkaviszony megszüntetésekor fizetendő járandóságokat [C-33/89. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg (1990) ECR I-02591] és a foglalkoztatói nyugdíjakat [C-170/84. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz (1986) ECR 01607].

munkavállaló a munkaviszonyára tekintettel a munkáltatótól kap, készpénzben vagy természetben.<sup>227</sup>

Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek meghatározásának lényege az, hogy ez jelöli ki a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának tárgyi kereteit. Ugyanakkor az irányelv további, a kölcsönvevőnél hatályos szabályokat is alkalmazni rendel a kölcsönzött munkavállalókra. Ezek a következők:

- az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére, valamint
- a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre

vonatkozó törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések és/vagy egyéb általános rendelkezések.<sup>228</sup> Ezt a kört a Bizottság eredeti javaslata még az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körében nevesítette, és – bár erre a Parlament nem tett javaslatot – az átdolgozott tervezetben a Bizottság már az 5. cikkbe helyezte át.<sup>229</sup> Álláspontom szerint ugyanakkor az eredeti elképzelés szerencsésebb lett volna, hiszen így az egyenlő bánásmód tárgyi hatálya alá tartozó munkafeltételek indokolatlanul két helyen, szétválasztva szerepelnek az irányelvben.<sup>230</sup>

A kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának kibővítését jelenti az a szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez (különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz) a kölcsönvevő saját munkavállalóival megegyező hozzáférést kell biztosítani, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá.<sup>231</sup> A Bizottság hangsúlyozta, hogy mivel ezek a szolgáltatások általában fix költséget jelentenek a munkáltatónak, nem jelent számottevő plusz kiadást, ha megnyitják őket a kölcsön-munkavállalók számára is. Másfelől viszont, ez megerősíti a kölcsön-munkavállaló kötődését a kölcsönvevő vállalathoz és ottani kollegáihoz, ami jótékonyan hathat a termelékenységére.<sup>232</sup> Nem tiltja az irányelv, hogy a kölcsönvevő az általa nyújtott szolgáltatások árát beszámítsa a kölcsönzési díjba. A Bizottság érvelésével szemben megjegyzendő, hogy egyes szolgáltatások – különösen az utazási szolgáltatás – jelentős költséget képezhetnek, amelyek nem feltétlenül fix költségek; hiszen nem mindegy, hogy hány busszal kell szállítani a 40 saját és a további 300 kölcsönzött munkavállalót.

Összefoglalva, az irányelv betöltötte azt a szerepet, amelyet az EB a Lawrence és Allonby esetekben a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő saját alkalmazottja közötti egyenlő bánásmód előírása kapcsán az írott jogra bízott. Ennek jelentőségét akkor sem szabad lebecsülni, ha ez az egyenlőség elve korlátozott, és csak egyes munkafeltételekre terjed ki. Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek felsorolása nem taxatív, így azt az irányelv szociális célkitűzéseiben erősebben osztozó tagállamok az átültetés során bővíthetik.

<sup>227</sup> A hazai szakirodalom felveti azt a gyakorlati kérdést, hogy vajon megfelel-e az irányelvnek, ha a káféteria juttatások kapcsán az egyenlőséget csak a keretösszeg tekintetében biztosítják a munkáltatók, de nem külön-külön minden egyes káféteria elemnél (Göncöl-Horváth 2008 p. 60.). Álláspontom szerint, mivel a fizetés fogalmát a nemzeti jog szerint kell értelmezni, a tagállamok maguk jogosultak e kérdésben dönteni.

<sup>228</sup> Irányelv 5. cikk (1) bek.

<sup>229</sup> Lásd COM (2002) 701 final 5. cikk.

<sup>230</sup> Hasonló álláspontot képvisel Schiek, aki szerint ez a szerkezet azt sugallja, hogy csak az 5. cikk (1) bekezdésében felsorolt rendelkezéseket kell szigorúan betartani (Schiek 2004 p. 1242.).

<sup>231</sup> Irányelv 6. cikk (4) bek. Ezt a jogot az olasz és a francia szabályozás már az irányelv átvétele előtt is biztosította (Colucci 2004 p. 154., Smith-Vidal 2004 p. 121.).

<sup>232</sup> COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum p. 35.

#### 4.3.2. Kivételek az egyenlő bánásmód alól

Az egyenlő bánásmód – különösen az egyenlő bér – elvével kapcsolatos viták miatt az irányelv három lehetséges kivételt tartalmaz. Ezek jelentősen rugalmasabbá teszik az egyenlő bánásmód követelményét, és alkalmazásukról minden tagállam maga jogosult dönteni. A szabályozás kijátszására irányuló magatartások elkerülése érdekében azonban az irányelv kötelezi a tagállamokat, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos visszaélések megakadályozására, és ezekről tájékoztassák a Bizottságot.<sup>233</sup> Így a kivételeket alkalmazó tagállamnak egyben arra is megfelelő szabályokat kell alkotnia, hogy az adott kivételt ne lehessen indokolatlanul tágan alkalmazni.

(1) Az első lehetséges kivétel az egyenlő bér elvére vonatkozik. Eszerint a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód elve alól olyan esetekben, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönözött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.<sup>234</sup> A két konjunktív feltételt fennállását tehát olyan objektív oknak tekintti az irányelv, amely alapján kivétel tehető az egyenlő bér elve alól. Ezzel lényegében elismeri azt az érvet, hogy az e két jellemzővel bíró kölcsönözött munkavállaló nem hasonlítható össze a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával.

Amint arra már korábban utaltam, a kivételhez megkövetelt két jellemző nem ellentételezi azt, hogy a munkavállaló elesik az egyenlő bértől. Egyrészt, az irányelv csak a kikölcsönzések közötti díjazás elvi lehetőségét követeli meg. Ezért a kivétel alkalmazható arra a munkavállalóra is, akit folyamatosan foglalkoztatnak különböző kölcsönvevők, így esetében nincs, vagy csak minimális ez az átmeneti időszak a kikölcsönzések között. Továbbá, ennek a díjazásnak a jellegéről, mértékéről a tagállamok szabadon dönthetnek. Érdemes megjegyezni, hogy a Parlament javaslata csak akkor tette volna lehetővé e kivétel alkalmazását, ha a kölcsön-munkavállaló kölcsönzések közötti díjazása „megfelelő és folyamatos”.

Másrészt, fejtörésre ad okot a kivétel második feltételül szabott „tartós” (*permanent*) munkaviszony fogalma. A tartós jelző önmagában nem határozatlan idejű, hanem csak huzamos jogviszonyt jelent, amely akár a jóval kevesebb biztonsággal járó határozott idejű jogviszony is lehet, ha az kellően hosszán fennáll. Ha ugyanis a jogalkotó csak a határozatlan munkaviszonyban álló munkavállalókra kívánta volna alkalmazni a kivételt, akkor az egyértelmű jelentésű *open-ended*, vagy *indefinite duration* kifejezéseket kellett volna használnia. Ezt támasztja alá a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvben alkalmazott terminológia is. Ebben a jogszabályban a *permanent* kifejezés az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló megnevezésében jelenik meg (*permanent employee*, a magyar fordításban: állandó munkavállaló). Am itt külön értelmező rendelkezés rögzíti, hogy e személy határozatlan idejű (*indefinite duration*) munkaviszonyban áll.<sup>235</sup> Ilyen fogalommagyarázat a kölcsönzésről szóló irányelvbe nem került, így a tagállamokra marad annak meghatározása, mit tekintenek tartós munkaviszonynak.

A tartósság definiálása során a tagállamoknak egy korlátozással azonban számolniuk kell. Az irányelv 3. cikke alapján ugyanis meg kell határozniuk, mit tekintenek ideiglenes kikölcsönzésnek. Ez szükségszerűen csak rövidebb időszak lehet, mint a munkaviszony tartósságához megkövetelt periódus. Például, ha egy tagállam az egy éves kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, úgy a legalább egy évet el nem érő munkaviszonyt természetesen

<sup>233</sup> Irányelv 5. cikk (5) bek.

<sup>234</sup> Irányelv 5. cikk (2) bek. A Bizottság eredeti javaslatában ez a kivétel még valamennyi alapvető munka- és foglalkoztatási feltételre vonatkozott, ezt szűkítette a 2002-es módosított javaslat kizárólag a díjazásra.

<sup>235</sup> 1999/70/EK irányelv 3. cikk (2) bek.

nem minősítheti tartósnak. Álláspontom szerint az irányelv céljának az az értelmezés felel meg, amely szerint a tartós munkaviszony lényegesen hosszabb, mint az egy kikölcsönzési periódus. Az egyenlő bér elvének félre tételét ugyanis legfeljebb csak az tudná ténylegesen kompenzálni, ha a munkavállaló huzamosabb ideig áll munkaviszonyban, több kikölcsönzésre is sor kerül, és a kikölcsönzések között díjazásban részesül.

Hozzá kell tenni, hogy a tartós munkaviszonyhoz kapcsolódó kivétel gyakorlati problémákat is felvet. A munkaviszony huzamosága ugyanis olyan ismerv, amelyet a jogviszony létesítésekor még nem lehet biztosan előre látni. Felmerül a kérdés, vajon hogyan rendezhető az a helyzet, amikor a munkavállalót a tartós foglalkoztatás szándékával szerződtetik – így nem fizetnek neki egyenlő bért sem –, ám később munkaviszonyát mégis idő előtt megszüntetik. Ilyenkor nem teljesül a kivétel feltételül szabott tartós foglalkoztatás, így álláspontom szerint utólag – ha az idő előtti megszüntetés a munkavállalónak nem felróható – meg kell téríteni számára a bérkülönbözetet. Mivel az irányelv szerint a derogációs lehetőségekkel élő tagállamoknak a visszaélések megakadályozására is megfelelő szabályokat kell alkotniuk, hasonló biztosíték beépítése mindenképpen kötelező.

(2) A második kivétel módot ad arra, hogy az adott tagállamban az egyenlő bánásmód kérdését kollektív megállapodásban rendezzék. Eszerint a tagállamok a megfelelő szintű szociális partnerekkel történt konzultációt követően lehetővé tehetik, hogy azok olyan kollektív szerződéseket kössenek, vagy tartsanak fenn, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmód (nem csak az egyenlő bér) alapelvétől, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét tiszteletben tartják.<sup>236</sup>

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt.<sup>237</sup> Ebből úgy tűnik, ezzel a kivétellel csak régi tagállamok fognak élni, ahol már kialakult a szociális párbeszéd a kölcsönzési szektorban is. Ugyanakkor mind az ETUC, mind a kölcsönbeadók európai szövetsége üdvözölte ezt a szabályt. Véleményük szerint ez biztosítja, hogy a nemzeti sajátosságoknak megfelelő, a rugalmasságot és a biztonságot ötvöző szabályozás szülessen.<sup>238</sup> Másfelől, ezek a kollektív szerződések jelentősen ronthatják az irányelv harmonizációs hatását és hatékonyságát. Az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteletben tartása” alatt érteni. Ez akkor jelent kockázatot, ha az adott tagállam szociális partnereinek erőviszonyai nem garantálják, hogy kiegyensúlyozott kollektív szerződések szülessenek. Gyenge munkavállalói érdekképviseletek esetén kérdéses, mennyire tudják „megkérni az árat” az egyenlő bánásmód alóli kivételeknek. Ezért csak utólag lehet majd megítélni, hogy ez a rendelkezés hoz-e annyi hasznot a foglalkoztatás növekedésében, mint amennyi hátrányt okoz a kölcsön-munkavállalók szociális védelme terén.<sup>239</sup>

Az eltérés „megfelelő szinten” megköthött kollektív megállapodásokban lehetséges. Ez álláspontom szerint nemzeti, vagy ágazati szintű kollektív szerződéseket jelent, de nem egyértelmű, hogy azt a kölcsönbeadónak vagy a kölcsönvevőnek kell-e megkötnie.<sup>240</sup> Egyes tagállamokban kimondottan a kölcsönzési szektorra vonatkozó országos kollektív szerződések vannak hatályban, míg másutt az egyéb ágazati megállapodások tartalmazzak a kölcsönzésre

<sup>236</sup> Irányelv 5. cikk (3) bek. A szociális partnerek felhatalmazása eltérő szabályok alkotására nem példa nélküli, bár ennek hatálya korábban szűkebb volt: a határozott idejű munkaviszonyról szóló 1999/70/EK irányelv 2. cikke a képzési programokkal összefüggésben, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése pedig csak az alkalmi munkavállalók vonatkozásában adott derogációs lehetőséget a szociális partnerek számára. Emellett mindkét irányelv lehetővé teszi az egyenlő bánásmód elvének átültetését a szociális partnerek megállapodásai által [lásd az irányelvek 4. cikk (3) bekezdését].

<sup>237</sup> Arrowsmith 2008 p. 15–16.

<sup>238</sup> Lásd: [www.etuc.org/a/5471](http://www.etuc.org/a/5471) és [www.euro-ciett.org](http://www.euro-ciett.org).

<sup>239</sup> Zappala 2003 p. 314–315.

<sup>240</sup> Grappenhuis 2003 p. 20.

vonatkozó rendelkezéseket.<sup>241</sup> Álláspontom szerint mindkét típusú kollektív szerződésben mód van az eltérésre, így akár olyan szakszervezet is lehet aláíró fél, amely nem a kölcsönzött munkavállalók érdekeit képviselve jár el. Az ilyen esetekre garanciát jelent, hogy az irányelv alapján eltérés esetén is biztosítani kell a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét.

(3) A harmadik kivétel bár általános megfogalmazású, valójában nem más, mint az Egyesült Királyságnak címzett kedvezmény. Eszerint azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektív szerződésnek általánosan alkalmazandónak nyilvánítására, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális partnerek megállapodásával – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett – félre lehet tenni az ekvivalencia elvet. Az irányelv kifejezetten rögzíti, hogy ennek egyik lehetséges módja, ha az egyenlő bánásmód elvét csak egy bizonyos időtartamot meghaladó kikölcsönzésekre rendelik alkalmazni. Az e kivétel alapján alkotott rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek.<sup>242</sup>

Ez a szabály szükséges volt ahhoz, hogy a britek is támogassák az irányelv elfogadását. E kivétel alapján a brit kormány már 2008. május 20-án (még a tanácsi szavazás előtt) egyezséget<sup>243</sup> kötött szociális partnereivel, amellyel kijelölte a jövőbeli közösségi szabályozás átültetésének kereteit. A dokumentum szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni. Ezzel a megoldással az irányelv hatálya ugyan minden tagállamra kiterjed, de már elfogadásakor tudni lehetett, hogy leglényegesebb rendelkezésétől saját kedve szerint eltér majd az Egyesült Királyság. Az ekvivalencia elvet korlátozó türelmi idő így e kiskapun keresztül mégis visszazsívárog az irányelvbe.

Ez a bekezdés még egy korlátozást tartalmaz az egyenlő bér elve kapcsán. Arra is felhatalmazást ad ugyanis, hogy a tagállamok megállapítsák, hogy az irányelv szerinti „fizetés” fogalma a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat tartalmazza-e. Nem meglepő módon, a brit kormány és a szociális partnerek említett megállapodása erre a kérdésre tagadó választ ad.<sup>244</sup> Az irányelvet átültető *Agency Work Regulations 2010* azonban ezen a megállapodáson is túlmegy. Egyrészt a 12 hetes referencia időszak előírása mellett a tartós kikölcsönzésekre vonatkozó kivétellel is él,<sup>245</sup> másrészt pedig részletes felsorolásban rögzíti, hogy az egyenlő bér elve alkalmazása szempontjából számos egyéb juttatást (pl. betegség idejére járó bér, szülési szabadság idejére adott juttatás, munkáltatói kölcsön, költségértítés) sem tekint „fizetésnek”.

#### 4.3.3. Összegzés: a kivétel fontosabb a főszabálynál

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve kétségtelenül mérőföldkő a munkaerő-kölcsönzés, illetve az egyenlő bér elve közösségi jogi történetében. Az irányelvvel történt meg a Lawrence és Allonby esetek után nélkülözhetetlenné váló jogalkotási lépés a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való jogának elismeréséhez. Az elvi jelentőségű szabály azonban igen megengedő. A kivételek köre és rugalmas megfogalmazása mellett

<sup>241</sup> Lásd III. rész VIII. fejezet 3. pont.

<sup>242</sup> Irányelv 5. cikk (4) bek.

<sup>243</sup> Lásd: [www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc](http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc)

<sup>244</sup> Ha a *Barber-esetben* [C-262/88. Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990) ECR I-01889] hozott ítéletre gondolunk – amely a férfiak és nők egyenlő bérezése tekintetében a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket is a fizetés fogalma alá vonta –, egy újabb bizonyítékát láthatjuk annak, hogy az irányelv 5. cikk (4) bekezdése mennyire a britek számára íródott.

<sup>245</sup> Lásd még: III. rész VI. fejezet 2.2.4. pont.

komoly jogharmonizációs kényszerről nehéz beszélni, így nagy valószínűséggel igen különböző előírások maradnak majd hatályban az egyes nemzeti jogrendszerekben.

Súlyosabb probléma, hogy a kivételek olyan tényállásokhoz igazodnak, amelyek nem indokolják a kölcsönzött munkaerő hátrányosabb bérezését. A munkaviszony tartóssága és a kikölcsönzések közötti díjazás együtt sem jelent olyan garanciát, amelyre tekintettel az egyenlő bér elvét földre lehetne tenni. Nem kizárt, hogy több tagállam úgy módosítja majd szabályozását, hogy ezt a kivételt alkalmazni tudja.<sup>246</sup>

Álláspontom szerint önmagában a kikölcsönzések rövid időtartama ugyanúgy nem lehet indoka az egyenlőség megtagadásának, mint a munkaviszony típusának különbözősége. A statisztikák szerint a régi tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot. Így – ahol a harmadik kivétel alkalmazható – kellően hosszú türelmi idő bevezetésével kikerülhető az egyenlő bérezésre vonatkozó kötelezettség. Például, az egyenlő bér elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után alkalmazni rendelő Egyesült Királyságban a kikölcsönzések mintegy harmada e mérce alatt marad.<sup>247</sup> Ez alapján valószínűsíthető, hogy a jövőben a kölcsön-munkavállalók két csoportra bomlanak. 12 hetet meghaladó kikölcsönzésekre, azaz a kölcsönvevő saját munkavállalóival egyenlő bérre csak a szakképzettek, a hiányszakmákban dolgozók számíthatnak. Az ennél rövidebb időtartamra kikölcsönzött munkavállalók között előre láthatólag felülreprezentáltak lesznek a volt-munkanélküliek és a képzetlenek – tehát azok, akiknek a kölcsönzésre, mint „ugródeszkára” a leginkább szükségük volna.<sup>248</sup> Meglepő, hogy a megállapodást aláíró Trades Union Congress alig pár héttel az aláírás előtt publikálta tanulmányát, amelyben a legsérülékenyebb munkavállalói csoportok munkafeltételeit vizsgálta, és különösen aggályosnak találta a kölcsönzött munkavállalók helyzetét.<sup>249</sup> Kétséges, mennyit javít majd ezen a helyzeten az irányelv, ha elfogadásához ilyen súlyos kompromisszumot kellett kötni.

Az irányelv elfogadása után közzétett bizottsági közlemény szerint az új szabályok mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló munkakörülményeire lesznek pozitív hatással.<sup>250</sup> A tagállamok rendelkezésére álló kivételek alapján azonban a ténylegesen érintett létszám ennél valószínűsíthetően jóval alacsonyabb lesz. Fennáll a veszélye, hogy a rövid időre kikölcsönzött, illetve a tartósan foglalkoztatott, kölcsönzések között is fizetett kölcsön-munkavállalók továbbra is kevésbé egyenlők maradnak.

## 5. A kölcsön-munka minőségének javítását szolgáló rendelkezések

Az irányelv 6. cikke olyan szabálycsomagot tartalmaz, amelynek célja a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka minőségének javítása. E rendelkezések mögött az I. részben bemutatott „ugródeszka” koncepció húzódik meg. E cikk célja, hogy jogi előírásokkal segítse annak lehetőségét, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél hagyományos munkaviszonyt létesíthessen. Látható lesz ugyanakkor, hogy e célt alapvetően csak puha rendelkezések szolgálják.<sup>251</sup>

Az első rendelkezés szerint a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevőnél megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalóival

<sup>246</sup> Portugália, Románia és Szlovénia már most is biztosítja a kikölcsönzések közötti bérezést (Contreras 2008 p. 43.)

<sup>247</sup> Arrowsmith 2006 p. 9. Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál.

<sup>248</sup> Gray 2002 p. 668.

<sup>249</sup> McKay 2008 p. 299.

<sup>250</sup> MEMO/08/646, 2008. október 22.

<sup>251</sup> Zappala 2003 p. 314. A munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepét a másik oldalról közelítve, az irányelv azt is deklarálja, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem helyettesítheti, nem válthatja ki a határozatlan idejű, hagyományos munkaviszonyt [Preambulum (15) bek.].

azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölcsönvevőnél megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.<sup>252</sup> Az atipikus és tipikus munkaviszonyok közötti átjárhatóságot a részmunkaidőről és a határozott idejű foglalkoztatásról szóló irányelvek is biztosítják.<sup>253</sup> Éppen ezért e szabály átültetése aligha okoz majd problémát a tagállamoknak. Az átjárhatóság elvi lehetőségénél többet azonban nem követel meg az irányelv, éppen ezért komoly gyakorlati hatása sem várható.

Az irányelv szociális céljait szolgáló szabályok közül az egyik legfontosabb az, amely szerint nem akadályozható, vagy tiltható meg, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevővel hozzon létre munkaviszonyt.<sup>254</sup> Ilyen rendelkezést sem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, sem a kölcsönbeadó és a munkavállaló között nem lehet kikötni. Ha a kikölcsönzést követően a kölcsönvevő átveszi a kölcsönzött munkavállalót, ez a kölcsönbeadó üzleti érdekeit sértheti. Így ugyanis elesik a jövőbeli kölcsönzési díjaktól, a kölcsönvevő pedig nem téríti meg neki az átvett munkavállaló kiválasztásával, toborzásával, képzésével kapcsolatos költségeit. Erre tekintettel a Parlament javaslatára bekerült az irányelvbe egy kivétel. Eszerint a fenti tilalom nem sérti a kölcsönbeadók jogát arra, hogy ésszerű mértékű ellentételezésben részesüljenek a kölcsönvevőnek nyújtott, a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzését, felvételét és képzését érintő szolgáltatásaikért.<sup>255</sup> E szabály mindenképpen fontos ahhoz, hogy a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka jellegének fenntartásában a kölcsönbeadók is érdekeltek legyenek. Ám aggályos, hogy – a pontosan meg nem határozott – ésszerű díjazás tág értelmezése túl magas összegek kiszabásához vezethet, ami az egész rendelkezés célját alááshatja.<sup>256</sup> A tartós foglalkoztatáshoz jutást szolgáló rendelkezéseket az irányelv azzal teszi teljessé, hogy megtiltja a kölcsönbeadónak, hogy bármilyen díjat számoljon fel a munkavállalóval szemben annak fejében, hogy rajta keresztül a kölcsönvevő felvette, vagy a kikölcsönzést követően az adott vállalkozás vele munkaviszonyt létesített.<sup>257</sup>

Végül, a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka minőségének javítása szempontjából kiemelkedő jelentőségű a kölcsön-munkavállalók képzésének támogatása. Az irányelv szerint a tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket, illetve elősegítik a szociális partnerek közötti párbeszédet a következők érdekében:

a) a kölcsönzött munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzéshez és gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférése javítása, a kikölcsönzések közötti időszakokban is, szakmai előmenetelük és foglalkoztathatóságuk növelése érdekében;

b) a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozások munkavállalói számára biztosított képzéshez való hozzáférése javítása.<sup>258</sup>

A rendelkezésből kitűnik, hogy a közösségi jogalkotó fontosnak tartotta, hogy a kölcsönzött munkavállalók a kikölcsönzések között is képzésben részesüljenek, illetve, hogy képzésük a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közös feladata. Az irányelv azonban ezek deklarálásán kívül alig tesz többet, hiszen csak arra kötelezi a tagállamokat, hogy a fentiek elősegítésére tegyenek lépéseket. Tekintettel a kérdés fontosságára, ennél jóval szigorúbb szabályozás bevezetése lenne indokolt.<sup>259</sup> Az ilyen elnagyolt, a felelősség pontos körét rögzítetlenül hagyó szabályozás gyenge hatásfokát azonban már a 383/91/EGK irányelv alapján is láthattuk. Ez a rendelkezés így csak olyan puha kötelezettséget tartalmaz, hogy annak

<sup>252</sup> Irányelv 6. cikk (1) bek.

<sup>253</sup> Lásd 97/81/EK irányelv 5. cikk (3) bek. és 1999/70/EK irányelv 6. cikk (1) bek.

<sup>254</sup> Irányelv 6. cikk (2) bek.

<sup>255</sup> Irányelv 6. cikk (2) bek. Angol terminológiával az ilyen díjazás elnevezése: *temp-to-perm fee*.

<sup>256</sup> Zappala 2003 p. 314.

<sup>257</sup> Irányelv 6. cikk (3) bek.

<sup>258</sup> Irányelv 6. cikk (5) bek.

<sup>259</sup> Zappala 2003 p. 314.



átültetéséhez nem is szükséges jogalkotás.<sup>260</sup> A képzés jelentőségét kiemelő cikk csupán ígéret az ilyen irányú változásra, ám szigorú kötelezettség hiányában csak a tagállam döntésétől függ, mennyire veszi komolyan az irányelv e célkitűzését.<sup>261</sup>

## 6. A kölcsönzött munkavállalók képviselője

Az irányelv által érintett utolsó érdemi téma a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai. Rendkívül nehéz ezt a tárgykört megfelelően szabályozni, hiszen a tagállamok megoldásai meglehetősen változatosak, ráadásul a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegéből fakadóan a klasszikus kollektív jogok csak nehezen érvényesíthetőek.<sup>262</sup> Kérdéses például, melyik munkáltatónál kötött kollektív szerződés hatálya terjedjen ki a kölcsönzött munkavállalóra, melyik üzemi tanács választásában vehet részt, stb. A szociális partnerek tárgyalásai során a szakszervezeti oldal – nem meglepő módon – javasolta annak kifejezett rögzítését, hogy a tagállamoknak biztosítani kell a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogait, mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönvevőnél.<sup>263</sup>

Az irányelv a felmerülő kérdéseket meg sem kíséreli rendezni. Csupán annyit követel meg, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – be kell számítani azon küszöbértékekbe, amelyek felett munkavállalói képviselői szerveket kell létrehozni, a közösségi, tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések alapján. Azt viszont a tagállamok választására bízta, hogy őket a kölcsönbeadónál, a kölcsönvevőnél, vagy esetleg mindkettőnél kell-e beszámítani.<sup>264</sup> A harmonizáció szintje tehát minimális: az irányelv csak annyiban közelíti a tagállamok jogát, hogy előírja, valahol mindenképpen figyelembe kell venni a kölcsön-munkavállalókat az érdekképviselők létrehozásakor, de hogy hol, az a tagállamok döntésétől függ. Figyelmet érdemel, hogy ez a rendelkezés akkor is rendkívül puha lenne, ha az irányelv maga válaszolná meg ezt a kérdést.<sup>265</sup> Ugyanis csupán arról van szó, hogy e munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviselők választásakor, és nem arról, hogy a választás vagy a már létrehozott szervek munkája során őket bármiféle jog megilletné. Ez a puha szabályozás különösen arra tekintettel kifogásolható, hogy maga az irányelv egyébként fontos szerepet szán a szociális partnereknek a munkaerő-kölcsönzés szabályozásában.

Végül, az irányelv szerint a kölcsönvevőnek megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.<sup>266</sup> Ez a rendelkezés csupán kiegészíti a munkáltatók szigorúbb és/vagy konkrétabb, tagállami és közösségi jogszabályokban foglalt tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeit.<sup>267</sup> Pusztán tájékoztatási kötelezettségről van szó tehát, ami nem érinti, hogy a kölcsönzött-munkavállalók milyen kollektív jogokat élveznek a kölcsönvevőnél.

<sup>260</sup> A határozott idejű munkaviszonyban állók képzésének elősegítését hasonlóan puha szabállyal igyekszik támogatni az 1999/70/EK irányelv. A 6. cikk (2) bekezdése szerint „amennyiben lehetséges”, a munkáltatónak biztosítaniuk kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók „megfelelő” képzési lehetőségekben részesüljenek.

<sup>261</sup> Gray 2002 p. 668.

<sup>262</sup> Részletesen lásd a III. rész VIII. fejezetben.

<sup>263</sup> Ahlberg 2008 p. 205.

<sup>264</sup> Irányelv 7. cikk (1–3) bek.

<sup>265</sup> A Bizottság 2002-es előterjesztése a kölcsönbeadónál tette volna kötelezővé a beszámítást, a kölcsönvevőnél csak a tagállam rendelkezése alapján kellett volna figyelembe venni a kölcsönzött munkavállalókat [COM (2002) 701 final 7. cikk].

<sup>266</sup> Irányelv 8. cikk.

<sup>267</sup> E körben az irányelv külön hivatkozik az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre.



Azt is tagállamok határozhatják meg, hogy a tájékoztatási kötelezettséget a kölcsönvevőnél, vagy a kölcsönbeadónál működő érdekképviseltek felé kell teljesíteni.

## 7. Összegzés

A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv egy nehezen szabályozható területen, hosszas viták után született meg. Rendelkezései között egyet sem találunk, amelyhez ne kötődne valamilyen kivétel, vagy a megfogalmazásból eredően ne adna lehetőséget megengedő értelmezésre. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálatát egyetlen alkalommal kell elvégezni, lényegében a nemzeti érdekek alapján, az önmagában is szűk tárgyi hatályú egyenlő bánásmód elvéhez három kivétel is társul, a képzésre és kollektív jogokra vonatkozó rendelkezések inkább ajánlás jellegűek, érdemi normatartalom nélkül.

Mégis, ha végig tekintjük azokat a mégoly alacsony elvárásokat, amelyeket viszont kibúvó nélkül minden tagállamnak át kell ültetnie saját jogrendszerébe, meg kell állapítanunk, hogy az irányelv mindkét célkitűzése kapcsán tesz érdemi lépéseket. Egyértelműen a munkaerő-kölcsönzés elismerését hirdeti, és felszólít minden indokolatlan korlátozás lebontására. A munkavállaló védelme érdekében kifejezetten alkalmazni rendeli az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönzöttek és a közvetlenül alkalmazottak között is. Az egyenlőség elismerése lesz tehát a tagállamokban a főszabály, az igazodási pont, tekintet nélkül a kivételek esetleges körére. Minden tagállamban biztosítani kell a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepéhez szükséges minimális garanciákat, amely a jogintézmény munkaerő-piaci funkciójának betöltéséhez nélkülözhetetlen.

A jogintézmény e sarokpontjainak rögzítése akkor sem lebecsülendő, ha egyébként még sok mindent előírhatott volna a közösségi szabályozás. A határozott idejű munkaviszony, vagy a részmunkaidős foglalkoztatás kapcsán sem állíthatjuk, hogy a közösségi jog önmagában megoldja az atipikus munkaviszonyok jelentette kihívásokat. A hiányosságok pótlása a kölcsönzési irányelv esetében is nemzeti jogalkotókra vár.

### III. Rész

## A munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályozása

Az előző részekből láhattuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés jelentette munkajogi problémákat a közösségi jog és az ILO vonatkozó egyezményei közelről sem oldják meg teljesen. Ezért az érdemi kérdések megválaszolása döntő részben a nemzeti szintű jogalkotásra vár, még ha a globalizálódó világban önmagában a nemzeti szint is bizonyosan kevés a kielégítő rendezéshez. Dolgozatom III. részében a munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályait mutatom be, az alábbi szerkezetben. Az egyes problémakörök részletes elemzése előtt az első két fejezetben a háromoldalú szerkezetből eredő dogmatikai alapkérdések vizsgálatával, és a különböző háromoldalú munkajogi helyzetek elhatárolásával foglalkozom. E két fejezet megállapításaira építve vizsgálom részletesen is a munkaerő-kölcsönzés alanyait, az alanyok közötti jogviszonyok tartalmát, különös tekintettel a munkáltatói pozíció megosztására. Ahogy arra a bevezetőben utaltam, jelentősége okán külön fejezetben foglalkozom a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési kérdéseivel, illetve a kollektív munkajogi aspektusokkal.

Valamennyi fejezetnél az adott problémakör elméleti felvezetését és a figyelemre méltó, más tagállami megoldások ismertetését követően térek rá a magyar szabályozás vizsgálatára. Minden kérdésnél megfogalmazok *de lege ferenda* javaslatokat is. Ezek egy része a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvételénél szóba jöhető megoldásokra vonatkozik. Ám mivel a hazai szabályozás számos további kérdést vet fel, a felülvizsgálathoz javasolt szempontok, észrevételek nem állnak meg a jogharmonizáció által érintett körnél.

### I. fejezet

## A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezete

A munkaerő-kölcsönzés nemzeti szintű szabályainak vizsgálata előtt fel kell vetni két olyan alapkérdést, amely a jogintézmény sajátos felépítéséből ered. A szakirodalom a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai elemzése kapcsán megáll ott, hogy a kötelmi jog rendszerében a munkaviszony egy atipikus változataként helyezi el. Ezzel viszont nem ad választ arra a kérdésre, hogyan minősíthető a három jogalany egymáshoz fűződő viszonyrendszere, különös tekintettel az egymással szerződéses kapcsolatban nem álló kölcsönvevő és munkavállaló kapcsolatára. Úgyszintén külön vizsgálatot igényel, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem csak egy munkaviszonyon, hanem egyben egy polgári jogi szerződésen (a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásán) alapul. Így az sem egyértelmű, melyik jogviszony – és így melyik jogág – domináns a jogintézmény karakterében. Az alábbiakban e két kérdésre kísérek meg választ adni. A fejezet végén kitérek a brit jogrendszer megoldására, amely a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvételéig külön utat járt be a jogintézmény szabályozásában.

### 1. A munkaerő-kölcsönzés helye a többalanyú kötelmek között

A munkajogban máig kivételesnek mondható, hogy a munkaviszony valamelyik alanyi pozíciójában több személy szerepeljen, vagy egy harmadik érdekállás is megjelenjen (lásd a következő fejezetben). A polgári jogban azonban gyakoriak az ilyen helyzetek, amelyeket a

jogirodalom is részletesen feldolgozott.<sup>1</sup> A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó gazdag nemzetközi szakirodalomból azonban teljesen hiányzik a többalanyú polgári jogi helyzetekkel való összehasonlító elemzés. A munkaerő-kölcsönzés polgári jogi vetülete lényegében kidolgozatlan, így a sajátos felépítésből eredő dogmatikai alapkérdésekre is hiányzik a válasz.<sup>2</sup> Az európai jogrendszerekre általában jellemző következtetéseket ezért nem tudunk levonni, már csak azért sem, mert a többalanyú helyzetekre vonatkozó egységes terminológia is hiányzik. Jól mutatja ezt a Lando-bizottság által kidolgozott Európai Szerződési Jogi Elvek vonatkozó rendszere.<sup>3</sup> Eszerint a nemzeti jogrendszerek alapján különbség csak az egyidejű és az egymást követő többalanyúság között tehető. Nincs azonban egységes terminológia, illetve szabályozás arra az esetre, ha egyszerre áll több adós, vagy hitelező a jogviszonyban.<sup>4</sup> Az alábbiakban ezért csak arra vállalkozhatom, hogy a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetét a magyar jogrendszer keretei között, a magyar jogtudomány alapulvételével vizsgálom.

A hazai szakirodalmat illetően – miközben a pontos elhatárolások tekintetében az egyes szerzők álláspontja különbözik – általánosnak mondható a többalanyú és a több érdekállású kötelek elkülönítése. A harmadik (és a további) személy belépésével ugyanis nem feltétlenül jelenik meg újabb érdekállás a kötelemben, hanem lehetséges, hogy több személy azonos érdekállásba kerül, és így a kettőnél több alany jelenléte a kötelek alapszerkezetét nem változtatja meg (pl. két tulajdonos ad bérbe egy ingatlant, vagy ketten vásárolnak meg egy gépkocsit). Más megfogalmazásban, a három jogalany nem minden esetben szerepel önálló jogcímen a kötelemben, ez csak a több érdekállású kötelekre igaz.<sup>5</sup> A többalanyú, de két érdekállású kötelek további csoportosítása egységesnek mondható.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Már a római jog is kétszemélyes helyzetnek tekintette a köteleket – amelyek harmadik személyek vonatkozásában sem hátrányokat, sem előnyöket nem keletkeztethetnek (*pacta tertiis nec nocent, nec prosunt*) –, ám ez az elv már a kezdetektől ismert kivételeket (Tamás 1990 p. 194.). A XX. századra a szerződések kétszemélyes jellege mindinkább háttérbe szorult, amelynek fő okai között Harmathy Attila a gazdasági szereplők specializálódását, a kapcsolatok sűrűsödését, a tevékenységi körök közelebb kerülését említi (Harmathy 1974 p. 136–137.).

<sup>2</sup> Ez nem jelenti azt, hogy a jogirodalom ne érzékelné a munkaerő-kölcsönzés „vegyes” jellegét. Így például Sciarra egyenesen a munkajog kereskedelmi jogtól való autonómiájának veszélybe kerülését látja abban, ha a munkaerő-kölcsönzés nem kap részletes munkajogi szabályozást (Sciarra 2007 p. 21., 23.). Storrie azzal indítja széles körben hivatkozott, 2002-es összehasonlító tanulmányát, hogy a munkaerő-kölcsönzés két fő jogi vetülete egyrészt a munkaerő-kölcsönzési tevékenység rendezése, másrészt a munkaviszony és kikölcsönzések munkajogi szabályozása (Storrie 2002 p. 1.). Egyes hazai szerzők megállapították, hogy a felek közötti kapcsolatrendszerben a polgári jogi és a munkajogi jogviszonyok elemei keverednek (Funtig 2004 p. 107.), illetve a munkaerő-kölcsönzés szabályai csak a polgári jog és munkajog együttes alkalmazása, kölcsönhatása révén rendezhetőek egységbe, amelyeket nem lehet szétválasztani (Kenderes 2006B p. 172.). Prugberger Tamás a polgári jogi és munkajogi jogviszonyok közötti határesetek körébe sorolja a munkaerő-kölcsönzést (Prugberger 2002 p. 437.).

<sup>3</sup> A Lando-bizottság nem kormányzati megbízatást teljesítve, hanem tudományos célból állította össze és tette közzé 1998-ban javaslatait. A bizottság nem annyira egy egységes európai kódex kidolgozására vállalkozott, mint inkább az európai szerződési jog alapelveinek, és egységes fogalmi keretek kidolgozására. A bizottság tagjai akadémikusok voltak, akik nem nemzeti képviselőként, hanem mint független tudósok vettek részt a munkában (Nagy Éva 2004 p. 86–89.).

<sup>4</sup> Az Európai Szerződési Jogi Elvek (10:101. cikk) az alábbi három esetét különíti el annak, ha több adós áll a kötelemben. Főszabály szerint ilyenkor a hitelező bármely adóstól követelheti a teljes összeget (*solidarity*). A második eset, ha minden adóstól csak a saját részét lehet követelni (*separateness*). Ehhez képest inkább csak elvi lehetőség, és ritkán jelenik meg a tételes nemzeti szabályok között, amikor minden adóstól egyszerre lehet csak követelni a tartozást (*communality*). Ennek mintájára, több hitelező háromféle módon állhat a kötelemben (101:201. cikk): bármelyikük követelheti a teljes tartozást, mindegyikük csak a saját részét követelheti az adóstól, vagy csak együttes teljesítést kérhetnek tőle (Lando–Beale 2000B p. 59–61., 77–79., 85–89.).

<sup>5</sup> Benedek 2007 p. 1193–1194.

<sup>6</sup> Ha két személy egymást váltja az egyik pozícióban, úgy tartozásátvállalásról, illetve engedményezésről beszélünk. Ha egyszerre áll azonos érdekállásban több személy, úgy újabb két esetet kell elkülöníteni. Az elsőben a több személy között a kötelek tárgyilag megosztott, azaz mindegyik személy a kötelek tárgyának egy

A munkaerő-kölcsönzés esetén azonban többről van szó, mint a munkáltatói pozíció egyszerű megkettőződéséről. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő helyzete ugyanis minőségileg különböző: az őket megillető, illetve terhelő munkáltatói jogok és kötelezettségek nem egyműiek, hanem egymás komplementerei: összességükben adják ki a tipikus munkaviszony munkáltatójának pozícióját. További különbség, hogy míg a kölcsönbeadó személye a jogviszonyban állandó, addig a kölcsönvevő változhat, illetve jelenléte a jogviszonyban csak ideiglenes, bár nélkülözhetetlen a jogintézmény rendeltetéséhez. Nem szükségszerű tehát, hogy a kölcsönvevői pozíció a jogviszony teljes fennállása alatt be legyen töltve. Ezért témánk szempontjából azoknak a helyzeteknek van jelentősége, ahol a többszemélyes jelleg egyben kettőnél több érdekállást is jelent.<sup>7</sup>

A több érdekállású kötelmek csoportosítása kapcsán a hazai jogirodalom nem teljesen egyetemes. A közös kiindulási alap abban található meg, hogy a harmadik személy milyen szorosan kapcsolódik az alapjogviszonyhoz. Ez alapján Eörsi az önálló pozíciót létrehozó több érdekállású jogviszonyoktól elhatárolja a járulékos jellegű kapcsolódást, utóbbi körbe sorolva a szerződési biztosítókat, különösen a kezességet.<sup>8</sup> Bíró György ezeket az eseteket járulékos többalanyúságnak tekinti, a járulékos jelleget abban látva, hogy a járulékos kötelmek az alapjogviszonyra tekintettel áll fenn, és a kötelezett az alapjogviszony adósának kötelezettségéhez igazodó szolgáltatásra köteles, amennyiben az nem teljesítene.<sup>9</sup> Tamás Lajos külön kategóriaként tárgyalja az ún. párhuzamos kötelmeket, amelyeknél a harmadik személy az egyik fél mellé lép, példaként szintén a kezességet említve. Ehhez képest különíti el a csatlakozó kötelmeket, ahol szoros tartalmi összefüggés állapítható meg az alapjogviszony, valamint a harmadik fél és az alapjogviszony egyik alanya közti jogviszony között. Ide sorolja a bizományt, ahol az eladó és a bizományos megállapodása határozza meg a bizományos és a vevő kapcsolatát. A munkaerő-kölcsönzés szempontjából különös figyelmet érdemel, hogy külön foglalkozik a csatlakozó kötelmek esetén az alapjogviszony másik alanya és a hozzá közvetlenül nem kötődő harmadik fél kapcsolatával (pl. bizomány esetén az eladó és a vevő viszonyával). Tamás Lajos ezt nevezi reflex, vagy láncolatos kötelmeknek, és ezt a kapcsolatot is jogviszonynak tekinti. Részletes elemzésével viszont nem foglalkozik, csak jelzi a további tudományos elemzések szükségességét.<sup>10</sup>

A több érdekállással járó többalanyú helyzetek részletes elhatárolási kérdéseitől függetlenül a munkaerő-kölcsönzést ahhoz az alaptípushoz sorolhatjuk, ahol az alapjogviszony szoros – és nem csak járulékos – összefüggésben áll az alapjogviszony egyik alanya és a harmadik fél közötti jogviszonnyal. Sem a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony, sem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony nem realizálódik a másik nélkül. A munkaviszony ugyanis kimondottan egy harmadik félnél történő munkavégzésre jön létre, tehát eleve feltételezi egy harmadik személy megjelenését. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya szintén egy másik jogviszonyra épül: a megállapodás alapján a kölcsönbeadó a vele munkaviszonyban álló munkavállalók munkaerejét engedi át a kölcsönvevőnek. E két szerződéses alapú jogviszony mellett a munkaerő-kölcsönzés szerkezetét vizsgálva a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti „reflex jogviszony” igényel további elemzést.

---

része tekintetében áll kötelemben (osztott kötelmek). Ilyen eset például, ha az ingatlant két vevő vásárolja meg, fele-fele arányban. Ha viszont a szolgáltatás oszthatatlan, úgy a szolgáltatás egészében követelhető, illetve teljesítendő mindegyik személy által (osztatlan kötelmek). Az osztatlan kötelmen belül különböztetünk meg együttes és egyetemleges kötelmet, aszerint, hogy az adósok csak együtt teljesíthetnek, vagy bármelyik adóstól a teljes szolgáltatást lehet követelni, és a teljesítéssel a kötelmek valamennyiükkel szemben megszűnnek. Részletesen lásd: Szladits 1935 p. 110–119.

<sup>7</sup> Olyan eset is lehetséges, ahol a több alany egyetlen érdekállást foglal el (polarizálatlan többalanyúság). Ide tartozik például a gazdasági társaságok tagjai közti jogviszony (Bíró 2006 p. 160.).

<sup>8</sup> Eörsi 1979 p. 220–221.

<sup>9</sup> Bíró 2006 p. 161–162.

<sup>10</sup> Tamás 1990 p. 198.

### *1.1. Jogviszonyok a több érdekállású kötelmekben*

A több érdekállású kötelmek – köztük a munkaerő-kölcsönzés – sajátossága, hogy a három alany között csak két szerződés jön létre, és így kérdéses, hogyan minősíthető a felek kapcsolata a harmadik relációban. A probléma nem újszerű, Beck Salamon a hatvanas évek közepén számos esetet sorolta fel azoknak a polgári jogi helyzeteknek, amikor egy jogalany két szerződéses partnere jogviszony hiányában nem tudott fellépni egymással szemben érdekösszeütközés esetén. Példaként említi – többek között – azt a gyakorlatot, amely a megrendelő–vállalkozó–alvállalkozó kapcsolatát két külön jogviszonynak és két szerződésnek tekintette, ezzel – néhány kivételtől eltekintve – megtagadva az alvállalkozó jogát, hogy díját közvetlenül a megrendelőtől követelje. A szerző azonban a szabályozás és a gyakorlat áttekintésével kimutatja, hogy már ekkor számos esetben elismerést nyert, hogy a felek szerződéses és deliktualis kapcsolat nélkül is felléphettek egymással szemben. Egy munkajogot érintő példát említve, egy 1933-as törvényi szabály szerint a mezőgazdasági munkás az ingatlan elidegenítése esetén keresettel érvényesíthette a volt tulajdonos elleni igényét az ingatlan vevője ellen, adott keretek között.<sup>11</sup>

Harmathy Attila ennél tovább megy, és kiemeli, hogy nem csak pertechnikai egyszerűsítés miatt szükséges, hogy egy jogalany a vele csak közvetett kapcsolatban álló féllel szemben felléphessen. Mint kiemeli, több szerző kimondottan elismeri, hogy a szerződő fél és a partnere által igénybe vett közreműködő között jogviszony áll fenn. Ezt a Tamás Lajos által reflex, vagy láncolatos kötelmeknek nevezett kapcsolatot védelmi jogviszonynak nevezi. A védelmi jogviszony tartama attól függ, hogy mennyire szoros az összefüggés a védelmi jogviszony és az alapjogviszony között. Ha a kapcsolat gyengébb, úgy az alapjogviszony jogosultja csak kártérítési igénnyel léphet fel a közreműködővel szemben. Ha viszont a két szerződés egybeesik, érintkezik, úgy a teljesítés, illetve a zavartalan működés igényei közvetlenül követelhetők.<sup>12</sup> Beck Salamon is utal arra, hogy két szerződés közti szoros gazdasági, jogi kapcsolat esetén a szerződések „elszakíthatatlan szövedéket alkotnak”.<sup>13</sup> Az idézett álláspontokból láthatóan a magyar magánjogtól nem idegen, hogy a két szerződés szoros összefonódása esetén az egymással csak közvetett viszonyban álló felek kapcsolatát is jogviszonynak tekintse. Nincs tehát okunk a kölcsönvevő és a munkavállaló kapcsolatától megtagadni a jogviszony minőségét, hiszen ezt a két szerződéses alapú kapcsolat szoros összefüggése indokolja, igényli.

Az elmondottakkal egyezően új Polgári Törvénykönyv tervezete csak példálózóan sorolja fel, hogy mely tények keletkeztethetnek kötelmet. Vékás Lajos álláspontja szerint ugyanis a kötelmek lényegéből ennek pontos meghatározása nélkül is levezethető, hogy egy adott jogviszony kötelmi jellegű-e. Ha az egyik fél szolgáltatással tartozik a másiknak, a másik pedig jogosult ennek követelésére, úgy kötelmi jogviszonyról beszélünk.<sup>14</sup> Márpedig ez alapján a kölcsönvevő és a munkavállaló között kötelmi jogviszony áll fenn: a munkavállaló munkavégzéssel tartozik, amit a kölcsönvevő közvetlenül tőle követelhet, ahogy a munkavállaló is közvetlenül a kölcsönvevővel szemben léphet fel minden olyan – a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó – kérdésben, amelyben ő minősül munkáltatónak.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> Beck 1966 p. 13–14.

<sup>12</sup> Harmathy 1974 p. 186–190.

<sup>13</sup> Beck 1966 p. 15.

<sup>14</sup> Vékás 2008 p. 738.

<sup>15</sup> Az olasz munkajog tudománya is úgy értékeli, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő közti kapcsolat nem pusztán ténybeli, hanem azt jogviszonynak kell tekinteni. A kölcsönvevő munkáltatói jogköre így a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra tekintettel megkötött kölcsönzési szerződésből ered, maga a kölcsönzés pedig háromoldalú munkaviszonyként írható le. Összefoglalását lásd: Ratti 2009 p. 854.

A kölcsönvevő és a munkavállaló közötti kapcsolat jogi minőségével az EB is foglalkozott a *Tordeur esetben*,<sup>16</sup> és lényegében a fentiekkel egyező következtetésre jutott. A tényállás szerint a Bizottságnál kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatott munkavállaló egy belga szabályra hivatkozással – többek között – kártérítést követelt, mivel álláspontja szerint a kölcsönbeadó és a Bizottság megsértették a munkaerő-kölcsönzés szabályait. Az EB-nek abban a kérdésben kellett állást foglalnia, vajon szerződésen kívüli felelősségről van-e szó, mivel a közösségi intézményeket érintően ezen eljárásokra az EB-nek kizárólagos hatásköre van.<sup>17</sup> A Bizottság azzal érvelt, hogy a hozzá kikölcsönzött munkavállalókkal fennálló kapcsolat csak jogi fikció, amely nem valós szerződésen alapul, ezért a kár szerződésen kívüli. Az EB nem osztotta ezt az álláspontot, és tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, valamint a kölcsönbeadó és a munkavállaló között is szerződés áll fenn, a kárkövetelést szerződésből eredőnek tekintette.<sup>18</sup>

### 1.2. A harmadik személy javára kötött szerződés

A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai alapjainak vizsgálatához fontos támpont lehet a harmadik személy javára szóló szerződés is, hiszen a kölcsönbeadó lényegében egy harmadik félnek engedi át a vele szerződő munkavállaló teljesítését, aki ezt saját nevében követelheti a munkavállalótól, anélkül, hogy a neki teljesítő adóssal szerződéses viszonyban állna. A harmadik fél javára kötött szerződés lényege, hogy egy olyan személy is követelési jogot szerez a szerződés alapján, aki abban egyébként nem fél. Ennek elismerése az európai jogrendszerekben hosszú történeti fejlődés eredménye, mára azonban általánosnak mondható. Alapvető feltétel azonban, hogy a szerződő felek szándéka egyértelműen kiterjedjen a harmadik fél követelési jogának biztosítására.<sup>19</sup>

Figyelmet érdemel, hogy a magyar jogirodalomban már a XX. század első harmadában az volt az uralkodó álláspont, hogy a harmadik személy az alapszerződés nyomán, minden további – valós, vagy fiktív – tény hozzáadása nélkül szerez jogot az alapjogviszony adósa ellen.<sup>20</sup> A kedvezményes (akinek a javára szól a szerződés) és az alapjogviszony adósa közötti kapcsolatot a magyar magánjog szolgáltatási viszonnak nevezi, amelynek tehát csupán a kedvezményező és az alapjogviszony adósa közti szerződés a jogalapja (ún. fedezeti viszony). Ebből eredő sajátosság, hogy a fedezeti viszony a joghatások középpontja, a kedvezményes követelése nem lehet nagyobb, mint a kedvezményezőé. Másfelől, a kedvezményes és a kedvezményező jogviszonya (ún. érték- vagy juttatási viszony) sem tartozik az adóssra, így az abból eredő kifogásokra nem hivatkozhat. Ugyanígy, ha a kedvezményes a szolgáltatást átveszi, ezt a saját nevében teszi, ami nem érinti a fedezeti viszony fennállását.<sup>21</sup> Így három

<sup>16</sup> C-232/84. Commission of the European Communities v Jean-Louis Tordeur et alt. [1985] ECR 03223.

<sup>17</sup> Szerződés 235. és 288. cikk (korábbi 178. és 215. cikk; EMSz. 268. és 340. cikk).

<sup>18</sup> C-232/84. para. 18–19.

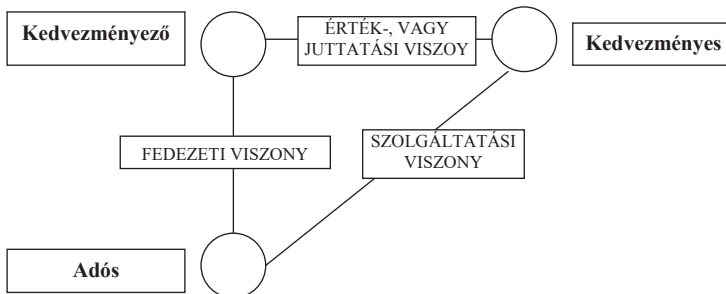
<sup>19</sup> Kötz-Flessner 1997 p. 245–257. A brit jogrendszerben csak meglehetősen későn, az 1999-es *Contracts (Rights of Third Parties) Act*-tel nyert törvényi elismerést, hogy a harmadik személy javára kötött szerződésből a harmadik személynek közvetlen követelési joga ered. A common law-ban kifejlődött, *privity of contract principle* alapján ugyanis főszabály szerint csak a szerződésben részes fél alapozhatott követelést a szerződésben foglaltakra (részletesen lásd: Beale-Bishop-Furmston 1985 p. 689.). A szerződésben jogosított harmadik fél követelési jogának elismerése sporadikusan a bírói gyakorlatban is megjelent, de a modern üzleti és kereskedelmi viszonyok mellett nélkülözhetetlen volt ennek általános történeti rögzítése (Banakas 2007 p. 231–232.).

<sup>20</sup> Villányi 1942 p. 118.

<sup>21</sup> Villányi 1942 p. 122–129. A harmadik személy javára szóló szerződés külön nevesített eseteként tárgyalja Eörsi az utalványt. Ekkor az utalványozó felhívja ad az utalványozottat (pl. egy bankot) – ez lesz a fedezeti viszony –, hogy az utalványosnak egy adott összeget fizessen ki. Az utalványos és az utalványozott között nincs külön szerződéses kapcsolat, ez lesz a szolgáltatási viszony (Eörsi 1979 p. 234–235.).

jogviszonyról van szó, amelyek egymáshoz képest bizonyos önállósággal bírnak. A felek kapcsolatrendszerét az alábbi ábra szemlélteti.<sup>22</sup>

4. számú ábra: A harmadik személy javára szóló szerződések szerkezete (saját forrás).



A harmadik személy javára szóló szerződésnél tehát a jogirodalom elismeri az adós és a kedvezményes közötti – ún. szolgáltatási – jogviszony fennállását, amely hasonló alapozású, mint a kölcsönvő és a munkavállaló közti kapcsolat. Az analógiát azonban nem tudjuk továbbvinni, a munkaerő-kölcsönzés céljából kötött munkaszerződést álláspontom szerint nem lehet harmadik személy javára szóló szerződésnek tekinteni. Döntő különbség, hogy a kölcsönvő nem csak jogokat szerez e megállapodásból, hanem kötelezettségeket is. Bár általában is jellemző, hogy a harmadik félre a fedezeti viszonyból bizonyos kötelezettségek is hárulnak, ezek azonban az adós teljesítésének elősegítésére korlátozódnak. Ezzel szemben a munkaerő-kölcsönzés egyik lényegi vonása éppen az, hogy az alárendelt munkaerő átengedése mellett a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségek is átadásra kerülnek. A kölcsönvő tehát egy kvázi-munkáltatói szerepbe kerül, és nem egyszerűen jogosultja a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződésnek. Emellett a munkaszerződés megkötésekor még nem feltétlenül ismert a kölcsönvő (vagy ha az első igen, úgy a későbbi kölcsönvevők), így a felek nem tudják, „kinek a javára” szerződnek.<sup>23</sup>

Felmerülhet, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvő közötti megállapodást tekintsük harmadik fél javára szóló szerződésnek, ahol a kedvezményes a munkavállaló lesz. A kölcsönzési szerződésben ugyanis olykor a kölcsönvő a munkavállalóknak teljesítendő kötelezettségeket vállal, például természetbeni juttatások, munkásszállás, étkeztetés, személyszállítás stb. biztosítását. Külön jogszabályi rendelkezés hiányában azonban ezeket a kötelezettségeket a munkavállaló közvetlenül nem követelheti a kölcsönvevőtől, ezek elmulasztását csak a kölcsönbeadó kifogásolhatja. Ezért a munkaerő-kölcsönzési szerződést

<sup>22</sup> Az angol jogi terminológiában lényegében hasonló elnevezéseket találunk. Az alapjogviszony a *provision relationship*, a *stipulator* (kedvezményező) és a *beneficiary* (kedvezményes) közötti viszony a *valuta relationship*, a harmadik fél és az alapjogviszony adósa (*promisor*) közötti kapcsolat pedig a *resulting relationship* (Storne 2009 p. 538–539.).

<sup>23</sup> Hasonló okokból nem tekintik harmadik személy javára szóló szerződésnek Beck Salamon a gépjármű felelősségbiztosítási szerződést. A szerződést ugyanis az autótulajdonos nyilvánvalóan a saját érdekében köti, és a baleset bekövetkezéséig nem is ismert, hogy ki lesz a károsult, sőt több károsult is lehet (Beck 1966 p. 14–15.). Jóllehet, ez utóbbi elhatárolási ismérv ma már csak viszonylagos. Az Európai Szerződési Jogi Elvek 6:110. cikke kifejezetten rögzíti, hogy a szerződéskötéskor nem kell megadni, ki az a 3. személy, akinek a javára szól a szerződés (Lando–Beale 2000 p. 318–319.).

legfeljebb harmadik fél érdekében kötött szerződésnek lehetne tekinteni,<sup>24</sup> és csak a munkavállaló felét teljesítendő kötelezettségek megállapítása tekintetében.<sup>25</sup>

### 1.3. Összegzés

A munkaerő-kölcsönzést tehát többérdekállású kötelemnek tekinthetjük, ahol mindhárom jogalany saját jogcimen, önálló pozícióban áll. A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony, illetve a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti munkaerő-kölcsönzési szerződés szoros összefüggésben áll egymással, nem pusztán az egyik pozícióban álló jogalanyok azonossága, hanem a tárgyuk miatt is, hiszen csak egymásra tekintettel teljesülhetnek. A felek kapcsolatrendszerét nem egyszerűsíthetjük le egy alapjogviszonyra, amely egy harmadik fél javára szól, mivel mindhárom felet egyaránt illetik jogok és terhelik kötelezettségek. Összességében az egymással szerződéses kapcsolatban nem álló kölcsönvevő és munkavállaló közötti viszony is kötelmi jogi természetű, ahol a felek egymással szemben is felléphetnek.

## 2. A jogintézmény polgári jogi és munkajogi jellege

A munkaerő-kölcsönzésnek tehát létezik egy polgári jogi és egy munkajogi dimenziója. A jogintézmény karakterének megragadásához így arra az alapkérdésre is válaszolnunk kell, hogy vajon abban melyik jogviszony és melyik jogág játszik domináns szerepet.

Ahogy arra a következő fejezetben részletesen kitérek, az idegen, más munkáltatóval munkaviszonyban álló munkaerő igénybe vételének többféle jogi formája létezik. A munkaerő-kölcsönzési szerződésben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő az alárendeltségben foglalkoztatható munkaerő visszerthes átengedéséről állapodik meg. E megállapodás a kölcsönvevő számára egyrészt széleskörű munkáltatói jogokat, köztük az utasítás jogát biztosítja, másrészt munkáltatói kötelezettségeket is jelent, például az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek garantálása tekintetében. A kölcsönvevői jogállással így olyan munkajogi többlet-jogosultságok és -kötelezettségek is együtt járnak, amelyek a vállalkozói szerződés megrendelője, vagy a megbízó esetén hiányoznak. Nem egyszerűen arról van szó, hogy a kölcsönvevő megrendel egy szolgáltatást a kölcsönbeadótól, aki azt az általa irányított, saját munkavállalóival teljesíti. A kölcsönvevő a munka elvégzésének folyamatára nem csak az eredmény meghatározása tekintetében bír befolyással, hanem a munkát végzők felett ő maga gyakorolja a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási és irányítási jogkört. Ehhez igazodnak kötelezettségei is: amennyivel szélesebb befolyást élvez a kölcsönvevő a tényleges munkavégzés felett, annyival szigorúbb kötelezettségei vannak a foglalkoztatás vonatkozásában.

Az idegen munkaerő igénybevételének olyan formájáról van tehát szó, ahol a munkáltatói pozíció fragmentálódik a jogviszonyban,<sup>26</sup> és ahol ezért a kölcsönvevő jogállása nem nélkülözheti a munkajogi elemeket. A további fejezetekben részletesen elemzem a három jogalany egymáshoz való viszonyát. Annyit azonban előre lehet bocsátani, hogy a fentiek alapján a kölcsönvevő nem határozható meg egyszerűen egy polgári jogi szolgáltatás

<sup>24</sup> A harmadik fél érdekében kötött szerződésekhez lásd pl.: Eörsi 1979 p. 233.

<sup>25</sup> Az már más kérdés, hogy számos, a kölcsönbeadóval fennálló jogviszonyra vonatkozó kikötés kihat a munkavállalóra is, ezért nem egyértelmű, a szerződés mely elemeit sorolhatjuk e körbe. Például, a kölcsönzött munkavállaló visszaküldését indokoláshoz, vagy előzetes értesítéshez kötő megállapodás egyben a munkavállalónak is kedvez. Különösen érzékeny kérdés a kölcsönzési díj és a munkabér összefüggése: elvileg ugyan a bért a munkaszerződés rögzíti, de azt sokszor behatárolja a kölcsönvevővel már megkötött megállapodásba foglalt kölcsönzési díj. A két szerződés közötti gazdasági összefüggésből azonban nem következik, hogy a felek a munkavállaló érdekében kötnék a megállapodásukat.

<sup>26</sup> Deakin 2005 p. 80.



igénybevevőjeként. A hozzá kikölcsönzött munkavállalóval fennálló kapcsolata alapján kvázi munkáltatóként is szerepel. Bizonyítja ezt az is, hogy a munkavállaló szempontjából nézve fel sem merül, hogy a kölcsönvevőhöz fűződő kapcsolata ne munkajogi jellegű lenne. Sciarr a kölcsönvevő munkajogi felelősségének kimondásában egyenesen a jogág függetlenségének egyik zálogát látja. Ha ugyanis a munkajog kiszorulna a kölcsönvevő (Sciarr a hozzáteszi: és a kiszervező) jogállásának szabályozásából, úgy ezzel jelentős teret vesztené a kereskedelmi jog javára. A munkaerő-kölcsönzés szabályozását is a munkajog alapelveire kell felépíteni, még ha ezzel a munkajog hatálya a vállalat hagyományos határain túl is nyúlik.<sup>27</sup> Összegezve tehát, a munkaerő-kölcsönzés munkajogi jellegű intézmény.

### 3. A kivétel: a háromoldalú jelleg tagadása az Egyesült Királyságban

A munkaerő-kölcsönzés fent bemutatott szerkezetétől alapvetően tér el a brit szabályozás, amely szerint a munkát végző és a kölcsönbeadó nem feltétlenül áll munkaviszonyban egymással. Bár 1976 óta a kölcsönbeadónak írásos nyilatkozatban kell közölnie a munkát végzővel, hogy munkavállalóként, vagy önfoglalkoztatóként alkalmazza-e, ez azonban a bíróságokat nem köti, attól eltérően is minősíthetik a felek kapcsolatát.<sup>28</sup> Ennek köszönhetően rendkívül rugalmas a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás, másfelől viszont a kölcsönzöttek a legkevésbé védett csoportok egyike a brit munkaerő-piacon,<sup>29</sup> de a bizonytalan jogi helyzet a másik két fél számára is kockázatokat rejt. Kifejezett jogi előírás hiányában ugyanis a jogalkalmazó fórumokra marad, hogy eseti jelleggel bírálják el, milyen jogviszonyban kerül sor a kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra. Ez pedig esetenként más-más eredményre vezethet, olykor a kölcsönvevőt, máskor a kölcsönbeadót minősítve munkáltatónak, vagy esetleg egyiküket sem. Ehhez a bíróságok mindenekelőtt a munkaviszony minősítéséhez használt általános tesztet hívják segítségül. A brit esetjog szerint munkaviszony akkor áll fenn, ha a feleket kölcsönös kötelezettség terheli a foglalkoztatás biztosítására, illetve a felajánlott munka elfogadására és elvégzésére, valamint ha a munkáltató széleskörű irányítási jogot gyakorolhat, meghatározva, mit, hogyan, mikor és hol kell elvégezni.<sup>30</sup> A kölcsönbeadót viszont nem terheli ilyen foglalkoztatási kötelezettség, és a munkavégzés napi szintű irányítására sem jogosult, így az ő vonatkozásában munkaviszony fennállta a legtrikább esetben állapítható meg.<sup>31</sup> Hasonlóan, e szempontok alapján a kölcsönvevő sem minősíthető a kölcsönzött munkát végző munkáltatójának.

Ebből fakadóan a bíróságok a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetekben nem hozhattak más döntést, minthogy a munkaviszony sem a kölcsönbeadóval, sem a kölcsönvevővel nem áll fenn. Ez azonban kifejezetten valóságtól elrugaskodó megítélésnek tűnik olyan esetekben, amikor a munkát végző éveken keresztül dolgozik ugyanannál a kölcsönvevőnél, annak utasításait követve, az általa biztosított munkahelyen és munkaeszközökkel. Ezt az ellentmondást a *Court of Appeal* a később mérőldkö jelentőséget kapott *Dacas-ügyben*<sup>32</sup> kísérlete meg feloldani. A tényállás szerint Mrs. Dacas 4 éven keresztül dolgozott egy kölcsönbeadón keresztül egy hotelben. Mikor a hotelnek már nem volt

<sup>27</sup> Sciarr 2007 p. 21., 23., 61.

<sup>28</sup> Morris 2004 p. 110.

<sup>29</sup> Forde-Slater 2005 p. 250.

<sup>30</sup> Morris 2004 p. 110., Reynold 2005 p. 270. Bár e két minősítő jegy nem jelenti automatikusan a munkaviszony fennállását, a brit joggyakorlat ezeket tekinti a munkaviszony legalapvetőbb jellemzőjének (*irreducible minima*) (Kountourous 2008 p. 65.).

<sup>31</sup> Brown 2008 p. 179. A felajánlott munka visszautasítása a gyakorlatban azonban sokszor azzal jár, hogy a munkavállalónak a kölcsönbeadó nem ajánl fel további megbízásokat. A kölcsönbeadók ugyanis olyan munkaerőt keresnek, amely mindig rendelkezésre áll, és lehetőleg soha nem utasítja vissza a felajánlott munkát. A kölcsönbeadók elsősorban ezeket a személyeket foglalkoztatják folyamatosan (Forde 2001 p. 641.).

<sup>32</sup> Dacas v Brook Street Bureau (UK) Ltd. [2004] ICR 1437 (CA)

szüksége a szolgálataira, a kölcsönbeadó ügynökség egyszerűen közölte vele, hogy a jövőben nem biztosít munkát a számára. A munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indított perben a bíróság megállapította, hogy a kölcsönbeadó és Mrs. Dacas között nem állt fenn munkaviszony. Ugyanakkor az ítéletben kifejtette, hogy bár a munkaviszony létét a kölcsönbeadó vonatkozásában nem lehetett megállapítani, „egyszerűen nem hihető” hogy egy ilyen esetben munkaviszony a kölcsönvevővel sem álljon fenn. A felek közötti tényleges helyzetből ugyanis – az ítélet szerint – adódik, hogy a kölcsönvevő és a nála ténylegesen munkát végző között „hallgatólagos kikötések” (*implied terms*) alapján munkaviszony létesült. Erre tekintettel megállapította, hogy a munkaviszony a hotellel állt fenn.

A bíróság tehát a kölcsönbeadó és a munkavállaló, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között fennálló szerződések mellé egy hallgatólagos szerződést helyezett, és ezzel kísérelte meg feloldani a jogviszony háromoldalú jellegéből eredő problémákat. Ez a döntés kölcsönzött dolgozók kereseteinek lavináját indította el, amelyben annak megállapítását kérték, hogy munkaviszonyuk a kölcsönvevővel áll fenn. Ezekben az ügyekben a bíróságok először az általános teszt alapján vizsgálták, megállapítható-e munkaviszony a felek között. Nemleges válasz esetében azonban nem utasították el a keresetet, hanem „hallgatólagos kikötéseket” keresve egybevetették a három fél közötti szerződéseket a tényleges helyzettel. Ha az utóbbi azt tükrözte, hogy a munkát végző valójában a munkaviszony ismérveinek megfelelő kapcsolatban állt a kölcsönvevővel, úgy megállapították a munkaviszony fennállását.<sup>33</sup> A háromoldalú helyzet megfelelő jogi szabályozása hiányában a jogalkalmazóknak így két gordiuszi csomót kellett átvágni: egyrészt megállapítani, hogy a munkát végző munkavállaló-e, és ha igen, úgy ki a munkáltatója.<sup>34</sup>

Néhány nagy vitát kiváltó esetben a bíróságok akkor is ezek szerint jártak el, ha az így adódó konklúzió a felek közti szerződéseknek és a felek akaratának kimondottan ellentmondott. A *Muscat-ügyben*<sup>35</sup> egy magasan képzett telekommunikáció specialista saját cégén keresztül dolgozott egy megrendelőnek, amelyet egy másik vállalat időközben felvásárolt. Az új tulajdonos viszont nem kívánt közvetlenül szerződést kötni vele, ezért egy munkaerő-kölcsönző ügynökséghez irányította, azzal, hogy majd rajta keresztül foglalkoztatja tovább. Amikor nem sokkal később az új tulajdonos kérésére a kölcsönbeadó felmondta a szerződését, a munkát végző jogellenes munkaviszony megszüntetése miatt fordult bírósághoz. Meglepő módon a bíróság helyt adott a keresetnek, megállapítva, hogy a felek magatartása és a foglalkoztatás ténybeli környezete olyan hallgatólagos kikötésekre utal, amelyek szerint a munkát végző és a kölcsönvevő között munkaviszony állt fenn. Ezzel a döntéssel viszont figyelmen kívül hagyta a felek viszonyrendszerében szereplő kölcsönbeadó ügynökséget, és azt is, hogy a munkát végző saját cégén keresztül, és nem saját nevében kötött szerződést.

Ez az eset rávilágít a kölcsönzött munkavállaló státuszát a hallgatólagos kikötések alapján rendezni igyekvő gyakorlat gyengeségeire. Először is kifogásolható, hogy a munkát végző védelme érdekében a bíróságok figyelmen kívül hagyják, hogy a három fél szerződési akaratán milyen jellegű foglalkoztatásra irányult. A kölcsönvevő ugyanis éppen azért vesz igénybe kölcsönzött munkaerőt, mert el akarja kerülni saját állományának bővítését. Ugyanígy, a munkát végzőnek is fontosabb lehet a kölcsönzés jelentette rugalmasság, vagy az önfoglalkoztatással járó adójogi helyzet, mint a munkaviszony adta törvényi védelem. Márpedig ha a munkavállaló éveki adókedvezményeket vett igénybe, vagy költségeit

<sup>33</sup> Külön figyelmet érdeme, hogy bár csak kivételként, de olyan döntés is született, amely a kölcsönzött munkát végzőt nem önfoglalkoztatónak és nem is munkavállalónak, hanem egy *sui generis* jogállású személynek tekintette. Egyes bíróságok pedig úgy ítélték meg, hogy a kölcsönbeadó és a munkát végző között nem jön létre egy globális, mögöttes jogviszony, hanem a felek kapcsolatrendszerét minden egyes kikölcsönzésnél külön-külön kell vizsgálni (Morris 2004 p. 110–111.).

<sup>34</sup> Ratti 2009 p. 861.

<sup>35</sup> Cable & Wireless PLC v Muscat [2006] IRLR 354. Lásd Wynn–Leighton 2006 p. 304–307., Ratti 2009 p. 860.

elszámolta, akkor utána nem tarthat igényt a munkajog védelmére is.<sup>36</sup> A bíróság tehát olykor olyan feleket kényszerít munkaviszonyba, akik kimondottan más jellegű kapcsolatban álltak egymással. Ráadásul a brit jogelmélet szerint hallgatólagos kikötések keresésére csak akkor kerülhet sor, ha az a felek közti megállapodás hiányosságai, vagy értelmezhetetlensége miatt szükséges.<sup>37</sup> Ha viszont a három fél pontosan úgy járt el, ahogy azt a két szerződés rögzítette, akkor nincs helye a kapcsolatuk ettől eltérő minősítésének.<sup>38</sup>

Észre kell venni, hogy a bírói gyakorlat ellentmondásai lényegében abból fakadnak, hogy a jogi szabályozás hiányosságai miatt a bíróságok kénytelenek megkerülni – vagy éppen tagadni – a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegét. Ez a foglalkoztatási forma ugyanis éppen a megosztott munkáltatói pozíció alapelvét, amelyet ha megpróbálunk belekényszeríteni a hagyományos munkaviszonynak megfelelő kétalanyú sablonba, az szükségképpen ellentmondásokhoz vezet.<sup>39</sup> Ez a felismerés jelenik meg a *Court of Appeal* egyik legújabb, 2008-as döntésében. A *James-ügyben*<sup>40</sup> a bíróság összegezte a munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó gyakorlatát, és megállapította, hogy a kölcsönzött munkát végzők jogi státusza nem rendezhető a jogalkalmazás útján. Az ítélet szerint a bíróságok csak két esetben vizsgálhatják a hallgatólagos kikötéseket. Egyrészt, ha az eset körülményei színellett szerződésekre utalnak, például akkor, amikor a kölcsönbeadó formálisan ugyan kizárja saját foglalkoztatási kötelezettségét a munkát végzővel kötött szerződésben, ám ez csak a munkaviszonnyá minősítés elkerülését szolgálja. Másrészt akkor, ha a felek közti szerződések nem fedik a tényleges foglalkoztatási helyzetet, például, ha a kölcsönbeadóval kötött szerződésben rögzített feltételekről is a kölcsönvevő dönt (pl. szabadság kiadása, fizetésemelés, stb.). A hallgatólagos kikötések vizsgálatának szükségességét viszont a munkát végzőnek (a felperesnek) kell bizonyítania.<sup>41</sup> A bíróság összegzőként leszögezte, hogy a joggyakorlat által kimunkált teszt nem lehet elegendő a kölcsönzés keretében dolgozók jogi helyzetének tisztázásához, ehhez egyértelmű jogi rendezés szükséges. Az ítélet megfogalmazása szerint a kölcsönvevővel fennálló munkaviszony megállapítására irányuló keresetek tömege helyett hasznosabb volna az érdekelteknek a jogalkotó szervek irányában lobbizni.<sup>42</sup>

A munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv elfogadásával a brit kölcsönzött munkát végzők státuszának kérdése is rendeződni fog. Az irányelv definíciója szerint ugyanis a kölcsönbeadó és a kölcsön-munkavállaló között munkaviszony áll fenn.<sup>43</sup> Bár a szigetország kölcsönzési szektora éppen a nagyfokú rugalmasság miatt virágzik, és minden szigorításra rendkívül érzékeny, kénytelen lesz ehhez a meghatározáshoz igazítani nemzeti szabályait.<sup>44</sup> Ilyen értelemben a kölcsönzési irányelv brit átvétele jó példája a jogharmonizáció jogfejlesztő hatásának, amikor a közösségi jog nem egyszerűen a nemzeti jogok legkisebb közös

<sup>36</sup> Egyes felmérések szerint a kölcsönzés keretében dolgozók többsége úgy tekinti, hogy a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, és nem is kíván a kölcsönvevőnél tartósan elhelyezkedni (Wynn–Leighton 2006 p. 302., 310.).

<sup>37</sup> Reynold 2006 p. 321–323.

<sup>38</sup> Wynn–Leighton 2006 p. 304., 309.

<sup>39</sup> Freedland a brit esetjogból további olyan változatos tényállásokat is kiemel, amelyekben a bíróságok a kétoldalú munkaviszony alapján próbáltak meg feloldani jóval bonyolultabb, komplex helyzeteket (Freedland 2006 p. 35.). Ugyanezzel a problémával találkozunk akkor, amikor a kölcsönzés szabályainak megszegése szankciójaként a kölcsönbeadóval fennálló, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönvevővel fennálló, hagyományos munkaviszonnyá alakul. Részletesen lásd: III. rész V. fejezet 2. és 3.4. pontok.

<sup>40</sup> James v London Borough of Greenwich [2008] IRLR 302.

<sup>41</sup> Brown 2008 p. 182–184.

<sup>42</sup> Brown 2008 p. 186.

<sup>43</sup> 2008/104/EK irányelv 1. cikk (1) bek.

<sup>44</sup> 2006-ban 600.000 főre becsülték a kölcsönzési szektorban foglalkoztatottak létszámát (Wynn–Leighton 2006 p. 301., 303.).

többszörösét jelenti, hanem komoly előrelépésre készíthet egy-egy belső jogrendszert.<sup>45</sup> Az irányelv átültetésére 2010 januárjában elfogadott és 2011. október 1-jén hatályba lépő *Agency Work Regulations 2010* 3. pontja kimondottan rögzíti, hogy a munkát végző a kölcsönbeadóval áll szerződéses kapcsolatban. E változást nem lehet lebecsülni, még akkor sem, ha egyébként a jogszabály szerint a kölcsönzött munkás nem csak munkavállaló (*employee*), hanem – gyengébb törvényi védelmet élvező – *worker* is lehet.<sup>46</sup>

A munkát végző jogi státusza körüli viták így ha nem is szűnnek meg, számuk a jogviszony alapvető szerkezetének tisztázásával minden bizonnyal jelentősen csökkeni fog. Az új szabályok hatályba lépéséig pedig azzal kerülhetik el a kölcsönvevők a jogi helyzet tisztázatlanságából eredő kockázatokat, ha csak olyan kölcsönbeadókkal dolgoznak együtt, akik vállalják, hogy a kölcsönzésre kerülő állománnyal munkaszerződést kötnek, és ezzel vitán felül ők lesznek a munkáltatók.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Kecskés 2005 p. 429.

<sup>46</sup> A *worker* jogállásával kapcsolatban lásd különösen: Brodie 2005; Davidov 2005 p. 59–61.; A. C. L. Davies 2004 p. 87., 90., Freedland 2006 p. 23–25.

<sup>47</sup> Wynn–Leighton 2006 p. 317.

## II. fejezet

### Elhatárolási kérdések: a harmadik fél a kétoldalú munkaviszonyban

A munkaviszony alanyai a munkavállaló és a munkáltató. Ez az egyszerű tétel napjainkban is érvényes, bár az már egyre kevésbé igaz, hogy a jogviszony két pólusán egy-egy jól körülhatárolható jogalany áll. Az építkezésen dolgozó segédmunkást munkáltatója mellett olykor a kőműves munkákért felelős fővállalkozó, olykor pedig a generálkivitelező is utasítja. A könyvelőiroda munkatársa hónapok óta egy kiemelt ügyfél könyveit ellenőrzi, többet látja az ügyfél igazgatóját, mint saját főnökét. Egy másik munkáltató nem tart fenn humánpolitikai osztályt, a varrógépek mellett ülő alkalmazottakat egy közvetítő cégen keresztül veszi fel, ha pedig megszorodnak a megrendelések, nem is köt velük munkaszerződést, hanem csak kölcsönzi őket. Az értékesítési osztályon két munkatárs most tér vissza a szülői szabadságról, egyelőre részmunkaidőben, úgy, hogy egymást váltva naponta 4-4 órát dolgoznak.

Csak néhány példát említettem azokra az egyre szaporodó helyzetekre, amikor oldódni látszik a munkaviszony kétpólusú jellege. A jogi szabályozás egyelőre lassan reagál ezekre a változásokra, és sokszor akkor is a munkaviszony kétoldalú szerkezetéből indul ki, amikor ezt a tényállás nem igazolja vissza. Az alvállalkozói láncok, a kiszervezés tekintetében már látunk példákat arra, hogy a jogrendszer a munkaerőt ténylegesen hasznosító harmadik félre is részleges munkáltatói felelősséget telepít, de ez egyelőre csak szűk körű és kivételes. A hárompólusú helyzetek közül egyedül a munkaerő rendszeres, üzletszerű átgépedését megvalósító munkaerő-kölcsönzés esik részletes szabályozás alá. A hasonló tényállások áttekintése azért is szükséges, mert miközben a munkaerő ellenérték fejében történő átengedése általában más keretek között nincs lehetőség, az elhatárolás sokszor nem egyszerű feladat.

Az alábbiakban a harmadik fél megjelenésével járó tényállásokat a következő szerkezetben tekintem át. Elsőként a munkáltatói pozíció megoszlásával járó eseteket elemzem, kiindulva a harmadik fél csupán közvetett befolyásától addig, amikor a jogi munkáltató szerepe szinte már csak a bérszámfejtésre korlátozódik. A munkavállalói pozícióban kevésbé jellemző, hogy azt több jogalany töltené be, a ritka kivételek azonban számos kérdést vetnek fel. Ezek felvázolása után a harmadik fél közbejöttével járó – egyre szaporodó – munkaerő-piaci szolgáltatásokat vizsgálom.<sup>48</sup> A fejezet végén a magyar munkajogban fellelhető háromoldalú helyzeteket is bemutatom, külön kitérve a hazai gyakorlatban különösen sok nehézséget okozó iskolaszövetkezeti munka és munkaerő-kölcsönzés elhatárolására, amelynek egy közelmúltbeli törvényjavaslat ad különös aktualitást.

#### 1. A munkáltatói szerepkör megoszlása

A háromoldalú helyzetek első csoportjába azok az esetek sorolhatóak, amikor a munkavállalóval szemben egy harmadik fél is gyakorolhat munkáltatói jogkört.<sup>49</sup> A harmadik

<sup>48</sup> Háromoldalú helyzeteket a felsoroltakon kívül a felelősségi kérdések kapcsán is találhatunk, így különösen akkor, amikor a munkavállaló egy harmadik személynek okoz kárt. Itt azonban nincsen szó a munkaviszony szerkezetének átalakulásáról, csupán arról, hogy a szerződéses alapú munkaviszonyhoz egy kárfelelősségi alapú jogviszony is csatlakozik, ezért kívül esik témánkon. Szintén nem a jogviszony struktúráját érintő kérdés, amikor a 2001/23/EK „transzfer” irányelv a jogelőd és a jogutód munkáltató felelősségéről is rendelkezik.

<sup>49</sup> Az is a munkáltatói jogkör megbontását jelenti, ha egy munkáltatói szervezetben a munkáltatói jogokat külön szervek, testületek gyakorolják. Ekkor azonban nem lehet szó három (vagy több) alanyú helyzetről, hiszen a munkáltatói jogkör gyakorlója (gyakorlói) csupán mint a munkáltató szervei jelennek meg, az egységes munkáltatói pozícióhoz tartoznak. Éppen ezért ez a kérdéskör nem tartozik jelen témánkhoz, bár a szakirodalom felhívja a figyelmet, hogy a klasszikus, „egységes” munkáltató kép oldódásához a belső szervezeti széttagolódás

fél befolyásának mértékét egy olyan skálán mérhetjük, amelynek egyik végpontja a kizárólag a munkáltató személyes igényeinek kielégítésére létesülő, hagyományos munkaviszony, a másik pedig a munkaező-kölcsönzés azon gyakorlata, amikor a kölcsönbeadó a munkáltatói jogkört szinte teljes egészében átengedi a kölcsönvevőnek. E két szélsőérték között azonban számos köztes helyzetet is találunk, amelyek elhatárolása nem könnyű.

Román László megfogalmazása szerint a munkáltató – mint termelői-eladói szervezet – a munkaadarmény produkálásával valamilyen „külső” igény kielégítésére végzi tevékenységét.<sup>50</sup> Ebből eredően a hagyományos munkaviszonyra is jellemző, hogy a munkavállaló munkafeltételeire a munkáltató termékének, szolgáltatásának megrendelője (a munkáltató ügyfele) is befolyással van. Például a teljesítési határidők meghatározásával, szavatossági igények érvényesítésével hatással lehet a munkaidő-beosztására, vagy a munka díjazására. Ez a befolyás azonban két szempontból is csak közvetett. Egyrészt, a munkavállalóval szemben soha nem léphet fel saját nevében. Jogokat kizárólag a munkáltatóval szemben gyakorolhat és kötelezettségek is csak felé terhelik, hiszen vele áll jogviszonyban. Például, ha a munkáltatóval kötött keretszerződése alapján rövid határidős megrendelést ad le, amely miatt a munkavállalóknak túlórázni kell, ez a munkaviszonyban már a munkáltató utasításaként jelenik meg. Másrészt, a harmadik fél eljárása olyan tényező, amelynek a munkaviszonyra gyakorolt hatása – a munkáltató döntésének megfelelően – többféle is lehet. Ha a megrendelő minőségi kifogások miatt nem fogadja el a munkáltató teljesítését, a munkáltató mérlegelésétől függ, hogy a hibát okozó munkavállalókkal szemben fegyelmi, kártérítési felelősséget érvényesít, megszünteti a munkaviszonyt, vagy bármely más intézkedést tesz.<sup>51</sup> Összességében tehát a harmadik fél hatása a munkaviszonyra csupán közvetett, munkajogi szempontból külön nem értékelhető.

Ha nem is ennyire magától értetődő, de ugyanerre a következtetésre juthatunk akkor is, ha a munkavégzés a harmadik személy fizikai jelenlétében, az általa biztosított helyszínen történik.<sup>52</sup> Példa erre egy gyorsszolgálat munkavállalója, aki a szerelési szolgáltatást, javítást rendszeresen az igénybe vevők lakásán, irodájában végzi el. A jogi helyzet itt is ugyanaz: a megrendelő a jelen nem lévő munkáltatóval áll jogviszonyban, a munkavállaló pedig annak a munkáltatói utasításnak megfelelően jár el, hogy végezze el a megrendelő által kért feladatokat. A munkaező-kölcsönzéshez képest a legfontosabb különbség, hogy a megrendelő semmilyen munkáltatói jogot nem szerez a munkavállalóval szemben, a munkáltatóval kötött – tipikusan vállalkozási – szerződés alapján lényegében csupán a feladat, az elérendő eredmény meghatározására jogosult. Eppen ebből fakad viszont, hogy a munkáltató nevében eljáró munkavállaló ilyenkor – mint teljesítési segéd – a megrendelővel szemben jogokat gyakorolhat, illetve kötelezettségek teljesítésére köteles.<sup>53</sup>

A fenti – talán egyértelműnek tűnő – elhatárolási kérdés általt válik egyre bonyolultabbá, hogy a modern üzleti világban a vállalkozások igen szoros kapcsolatrendszerben, akár egymás telephelyén, egymásnak kölcsönösen szolgáltatva működnek. A szoros szervezeti, személyi

---

is hozzájárul (lásd például: Davies–Freedland 2005 p. 5–7.). Az is szervezeti jellegű kérdés – ezért szorosan nem tartozik ide –, amikor elvlik egymástól a munkáltató és a tulajdonos/fenntartó (pl. a közsférában), és ezért a joggyakorló és a döntéshozó nem esik egybe. Román László véleményével szemben álláspontom szerint azt az esetet sem lehet többalányú helyzetnek tekinteni, amikor jogképes, de jogi személyiség nélküli szervezet a munkáltató, pl. egy betéti társaság (Román 1998 p. 148–150.). Egy betéti társaság is jogképes, amely viszont elegendő az Mt. szerinti munkáltatói minőséghez (Mt. 73. §.).

<sup>50</sup> Román 1998 p. 151.

<sup>51</sup> Román megfogalmazásával ilyenkor egybefolyik a munkáltatói és a direkt vállalkozói minőség, ahol ez utóbbiban jelenik meg a harmadik fél befolyása (Román 1998 p. 151.).

<sup>52</sup> Az Mt. ezt nevezi szokásosan telephelyen kívüli munkavégzésnek [Mt. 76/C. § (2) bek.].

<sup>53</sup> Román László szerint ezek a munkavállalók egyszerű utasításteljesítőnek tűnnek a harmadik fél szempontjából, ám – tekintettel arra, hogy ilyen esetben az ő eljárásuk alapján, de a munkáltatónál állnak be a jogok és kötelezettségek – szervezeti jogosítottak minősülnek (Román 1998 p. 153–154.).

összefonódások mellett a munkaerőt használó fél óhatatlanul bizonyos munkáltatói szerepbe kerül.<sup>54</sup> Ha egy ügyféllel évek óta ugyanaz a munkavállaló tart kapcsolatot, előfordulhat, hogy a munkavállaló szorosabban kötődik a vele jogviszonyban nem álló ügyfélhez, mint a saját munkáltatójához (pl. mikor mehet szabadságra, mikor túlórázik, pontosan hogyan járjon el egyes ügyekben, stb.). Bár a munkavállaló és az ügyfél (fővállalkozó) között semmilyen jogviszony nincs, a munkavállaló jogait és munkakörülményeit sokkal inkább az ő, mintsem a *de jure* munkáltató döntései befolyásolják.<sup>55</sup> Freedland felveti, hogy az összetetté váló szervezeti formákra tekintettel a munkáltató (*employer*) kifejezés helyett helyesebb munkáltatói entitásról (*employing entity*) beszélni.<sup>56</sup> A formális jogi helyzet – azaz, hogy a munkáltatói jogok teljességét továbbra is a munkáltató gyakorolja – ilyenkor könnyen nyilvánvaló ellentmondásba kerülhet a tényleges helyzettel.<sup>57</sup> A munkáltatói jogkör egységességének oldódását jól mutatja a munkajog modernizálásáról szóló bizottsági Zöld Könyv is, amely az alvállalkozói láncok, a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése és a munkaerő-kölcsönzés jelentette kihívásokat emeli ki.<sup>58</sup>

Elvileg szintén nem jár a munkáltatói jogkör megbontásával a kiszervezés, az *outsourcing*. A kiszervezés lényege, hogy a költségek csökkentésére a termelés egy-egy részterületét, vagy a kiegészítő tevékenységeket a vállalkozás nem saját munkavállalóival látja el, hanem ezek elvégzésére külön szervezetet hoz létre, vagy polgári jogi megállapodással más céget bíz meg. Így például a takarítási, könyvelési vagy informatikai feladatokat az adott vállalat részére egy másik cég biztosítja. Annak sincs akadálya, hogy a kiszervezés révén a feladat ellátására ne munkaviszonyban, hanem polgári jogviszonyban kerüljön sor (pl. alvállalkozók bevonásával).<sup>59</sup> A kiszervezett tevékenységet ellátó munkavállalókkal szemben a kiszervező cég – elvileg – munkáltatói jogokat nem gyakorolhat.<sup>60</sup> Nincs azonban jogi akadálya annak, hogy a kiszervező a tevékenységet ellátó céggel kötött szerződésében fenntartsa magának a jogot arra, hogy a munkát végzők kiválasztását egyetértéséhez kösse, illetve hogy az eredmény tekintetében közvetlenül őket lássa el utasításokkal.<sup>61</sup>

Hasonló helyzet alakul ki az alvállalkozói láncokkal is. Ebben az esetben a fővállalkozás további alvállalkozásokat von be egy feladat ellátására, a munkát pedig a két vállalkozás munkavállalói közösen végzik. Az alvállalkozó egy adott eredmény létrehozására szerződik, a fővállalkozó csak őt utasíthatja, és csak az eredmény tekintetében, a munkáltatói szerep a gyakorlatban mégis megoszlik közöttük. Lényegében ugyanis a fővállalkozó az alvállalkozó,

<sup>54</sup> Engels 2004 p. 77.

<sup>55</sup> Gyulavári 2010 p. 55.

<sup>56</sup> Freedland 2006 p. 39–40.

<sup>57</sup> Ezt az ellentmondást kísérel meg feloldani például az a 2000 óta hatályos belga szabály, amely szerint nem lehet a munkáltatói jogkör átadásának – ezáltal például tiltott munkaerő-kölcsönzésnek – tekintetni, ha egy harmadik személy a munkavédelem, a munkaidő, vagy a feladat elvégzésére vonatkozó utasítási jog tekintetében gyakorol munkáltatói hatáskört. Figyelmet érdemel, hogy ebben a szabályban az „átadható” munkáltatói jogkörök meghatározása igen tágan történik (Engels 2004 p. 69–70.).

<sup>58</sup> COM (2006) 708 final p. 12–13.

<sup>59</sup> Ez utóbbi eset persze kevésbé érdekes munkajogi szempontból, hiszen egy vállalkozóval szemben nem is gyakorolhatóak olyan munkáltatói jogok, amelyeket a kiszervezőnek át lehetne adni (Engels 2004 p. 67.).

<sup>60</sup> Olyan álláspont is ismert, amely a munkaerő-kölcsönzést a kiszervezés egyik változatának tekinti, éppen azt tekintve előnyének, hogy így a kiszervező lényegében ugyanolyan munkáltatói jogokat élvez a kiszervezett tevékenységet ellátó munkavállalók felett, mintha a saját alkalmazottai lennének, ezáltal alacsonyabb kockázattal jár, mint a „hagyományos” kiszervezés (Ratti 2009 p. 839.). Álláspontom szerint a munkáltatói jogkör átruházása olyan döntő különbség a két intézmény között, hogy emiatt azokat határozottan el kell határolni egymástól.

<sup>61</sup> A kiszervezés olyan speciális esete is ismert, amikor a kiszervező cég bérbe adja a gépsort és az üzemcsarnokot, a termelést pedig teljes egészében a másik félre bizza. Ilyenkor a kiszervező a bérbeadó (és megrendelő) jogállásába kerül, és így a munkavállalókkal szemben semmilyen munkáltatói jogot nem gyakorol.

mint egy másik munkáltató munkavállalójának teljesítését használja fel.<sup>62</sup> Több tagállamban látunk példát arra, hogy ennek elismerésére bizonyos munkáltatói felelősséget a fővállalkozóra telepít a szabályozás, például a munkavédelem, az egyenlő bánásmód, a munkabérek megfizetése vagy a munkavállalói érdekképviselők tájékoztatása tekintetében.<sup>63</sup>

A munkáltatói jogkör átadása körében külön kell szólni arról az esetről, amikor a harmadik fél csak ideiglenesen jelenik meg, és a másik munkahelyen, vagy másik munkáltatónál való munkavégzés rendkívüli helyzetet jelent az egyébként hagyományos, kétpólusú munkaviszonyban. Ezekre a helyzetekre – ha határon átnyúló jellegűek – a közösségi jog összefoglalóan a kiküldetés (*posting*) fogalmát használja. Hangsúlyozandó azonban, hogy a közösségi jog megközelítésében nem a munkáltatói jogkör megosztásának, hanem a nemzetközi elem megjelenésének van jelentősége, különösen az alapvető munkajogi szabályok alkalmazása és a társadalombiztosítási rendszerek koordinációja szempontjából.<sup>64</sup> Az elhatárolás tekintetében azt kell kiemelni, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló csak ideiglenesen, kivételesen kerül egy másik munkáltató kisebb vagy nagyobb befolyása alá.

A skála másik végpontja felé közeledve, a fent elmondottak után már jól kirajzolódnak a munkaerő-kölcsönzés, mint a munkáltatói szerepkör megosztásával járó helyzet sajátosságai. Ebben az esetben a jogintézmény rendeltetéséből ered, hogy a munkaerőt használó harmadik fél széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis az, hogy a kölcsönvevő meghatározott időre, munkaviszony létesítése nélkül jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerőhöz. A munkáltatói szerep megosztása tehát nem csak kivételes, és jóval szélesebb körű, mint a fent bemutatott esetekben – sőt a mindennapi munkavégzés tekintetében lényegében teljes. Különbség a kiszervezéshez képest, hogy a kölcsönbeadó nem egy elérendő eredményért felelős, hanem a megbízási jellegű kölcsönzési szerződésben meghatározott munkaerőt rendelkezésre bocsátásáért. Másrészt, a harmadik fél megjelenése nem rendkívüli esetet jelent a munkaviszony fennállása alatt, hanem a felek megállapodása kimondottan arra jön létre, hogy a munkavégzésre soha nem a szerződést megkötő munkáltatónál, hanem mindig egy másik szervezetben kerül majd sor. Végül, mivel a kölcsönzés kimondottan a munkaerő átengedésére szolgál – és a munkavállalók nem egy más jellegű szolgáltatás nyújtásával (pl. összeszerelés, beüzemelés) összefüggésben végeznek munkát egy másik munkáltatónál – a harmadik fél kifejezetten a munkaerő használatáért fizet ellenértéket. A munkaerő-kölcsönzésnél tehát a harmadik fél a felek kifejezett szándékából eredően, ellenérték fejében kerül munkáltatói szerepbe, ami nem kivételes állapot, hanem a foglalkoztatási konstrukció lényegéből ered.<sup>65</sup>

<sup>62</sup> Éppen ezért a gyakorlatban az alvállalkozás a leggyakoribb technika a munkaerő-kölcsönzés megkerülésére (Kiss 1999 p. 14.).

<sup>63</sup> Blanpain 1993 p. 6–7., Contreras 2008 p. 60. E körben említhető a *Wolff and Müller ügy* is [C-60/03. Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix [2004] ECR I-09553], amelyben az EB annak a német szabálynak a szolgáltatásnyújtás szabadságával való összeegyeztethetőségét vizsgálta, amely szerint az építőipari megbízást teljesítő vállalkozó készfizető kezesként felel az általa megbízott alvállalkozó munkavállalói, illetve az alvállalkozó által igénybe vett kölcsönzött munkavállalók felé teljesítendő minimálbér fizetési kötelezettségért. Az EB a szabályt elfogadhatónak találta, és azt a kiküldött munkavállalók minimálbérhez való joga biztosítésként értelmezte [96/71/EK irányelv 3. cikk (1) bek. c) pont és (5) bek.].

<sup>64</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv.

<sup>65</sup> A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv e fogalmi elemeknek megfelelő meghatározása szerint a munkaerő-kölcsönző olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása mellett munkavégzésre kölcsönözze ki [3. cikk (1) bek. b) pont].



A skála azonban a fentiek szerinti tényállásnál még nem ér véget. A másik végponton a kölcsönzés olyan gyakorlatát találjuk, amikor – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján – a kölcsönbeadó szerepe a munkabérfizetésre és az adminisztratív feladatok ellátása korlátozódik, és a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek szinte teljes egészében a jogviszonyban nem álló harmadik félhez, a kölcsönvevőhöz kerülnek. A kölcsönzési szerződés szerint ilyenkor a kölcsönbeadó a kölcsönvevő által megjelölt személlyel köteles kölcsönzésre irányuló munkaszerződést kötni, amelynek tartalmát a kölcsönvevő állapítja meg. Ugyanígy, ha a kölcsönzés véget ér, a kölcsönvevő kérésére a kölcsönbeadó köteles az előírt feltételekkel megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát. Ha a foglalkoztatás során, vagy a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben a munkavállaló pert indít, az ebből eredő esetleges fizetési kötelezettségek a kölcsönvevőt terhelik. Az ilyen kikötésekből látható, hogy a kölcsön-munkavállaló munkaviszonyának tartalmát és dinamikáját valójában a kölcsönvevő határozza meg. A kölcsönbeadó közbejöttére csak azért van szükség, hogy a munkavállaló foglalkoztatására ne hagyományos munkaviszonyban, hanem a kedvezőbb szabályokkal járó munkaerő-kölcsönzés keretében kerüljön sor. Ilyen esetekben csak a jogszabály rendelkezése miatt minősül a kölcsönbeadó munkáltatónak, a foglalkoztatás ténybeli körülményei alapján viszont egyértelműen a kölcsönvevőt kellene munkáltatónak tekinteni. A kölcsönvevő a fenti előírásokkal megkötött szerződéssel mintegy saját munkáltatói minőségét szervezi ki, miközben a munkaviszonyból fakadó munkáltatói jogok nála maradnak.<sup>66</sup> Itt tehát már szinte nem érvényesül a jogviszony háromoldalú jellege, és – elérkezve a skála másik végpontjára – a kölcsönbeadó befolyása lesz a hagyományos munkaviszonyban álló munkáltató megrendelőjéhez hasonlóan formális.<sup>67</sup>

Összefoglalva, a munkavégzés a hagyományos munkaviszonyban sem „légüres térben” zajlik. A munkáltató megrendelője, ügyfele egyes tényállásokban egyre közelebb kerül a munkáltatói pozícióhoz, amelyet legteljesebb mértékben – ezidő szerint – kölcsönvevőként szerezhet meg egy másik munkáltató munkavállalója viszonylatában.

## 2. Két jogalany a munkavállalói pozícióban

A személyes munkavégzési kötelezettség elvéből fakadóan kevésbé gyakori, hogy a munkavállalói pozíción osztozna két jogalany. Ide tartozik a *job-sharing* elnevezésű atipikus munkaviszony,<sup>68</sup> amely lényegében a részmunkaidő egy speciális formája. Ebben a konstrukcióban két munkavállaló együtt tölt be egy munkakört, úgy, hogy maguk döntenek arról, mikor melyikük dolgozik. Felelősségük azonban közös – akár egyetemleges – azért, hogy valamelyikük a munkaszerződésben rögzített munkaidő alatt mindig a munkáltató rendelkezésére álljon. A *job-sharing* a gyakorlatban egyelőre csak marginális szerepet tölt be, és csak néhány országban esik külön szabályozás alá (pl. Dánia, Olaszország, Lengyelország, Szlovénia).<sup>69</sup> A munkavállalói pozíció megosztottsága persze hasonlóan sok kérdést vetethet fel, mint a munkáltatói szerepkör fragmentálódása. Kérdéses például, vajon külön-külön is megszüntethető, vagy módosítható-e a két munkavállaló munkaviszonya, illetve külső okból eredő távollét esetén (pl. betegség) kötelezheti-e a munkáltató a másik munkavállalót munkavégzésre, vagy tehető-e különbség a két munkavállaló bérezésében.

<sup>66</sup> Davidov 2004 p. 736–738.

<sup>67</sup> László Gyula Magyarországon ezt tekinti a kölcsönzés domináns gyakorlatának. Véleménye szerint ekkor nem is a háromoldalú jelleg adja a munkaerő-kölcsönzés atipikus voltát, hiszen ez valójában nem érvényesül: a kölcsönvevő gyakorol minden munkáltatói jogot. A speciális jelleg csak abban mutatkozik meg, hogy a jogalkotó felmentést ad számos munkajogi védelem, kötöttség alól – mintegy burkolt foglalkoztatási támogatásként, ám a munkavállaló rovására (László 2010 p. 32–33.).

<sup>68</sup> Bankó Zoltán fordításában: státuszmegosztás (Bankó 2008 p. 113.).

<sup>69</sup> Contreras 2008 p. 28., 33–34.

A job-sharingtől el kell határolni azt az esetet, amikor egy távollévő munkavállaló munkakörében helyettesként egy másik munkavállaló dolgozik. Ilyenkor az adott munkakört eredetileg betöltő munkavállaló munkaviszonya szünetel (pl. gyermekgondozási szabadság, vagy egy tartós betegség alatt), és az ő visszatéréig – mint bontó feltételig – létesül határozott idejű munkaviszony a helyettesítő munkavállalóval. Olyan eset is elképzelhető, hogy a kiesett munkavállaló munkakörének ellátására a munkáltató nem vesz fel új alkalmazottat, hanem a feladatokat szétosztja más munkavállalói között. A háromoldalú helyzet ilyenkor is csak ténybeli, hiszen jogilag egymástól két független munkaviszonyban áll a távollévő és helyettesítő munkavállaló.<sup>70</sup> Jogi kapcsolat csak a helyettesítésre létesülő munkaviszony, illetve a többletfeladatok megszűnése tekintetében áll fenn, hiszen ezt a helyettesített munkavállaló visszatérése, mint jogi tény váltja majd ki.

### 3. Háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatások

A munkáltató és a munkavállaló mellett a harmadik fél közvetítő-jellegű szerepben is megjelenhet, elsősorban a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását elősegítendő. Klasszikusan a munkaerő-közvetítést sorolhatjuk ebbe a körbe, ám az utóbbi években számos hasonló szolgáltatás jelent meg a piacon.<sup>71</sup> Ezekben a közvetítés, a kölcsönzés és a tanácsadás elemei keverednek, pontos megkülönböztetésük pedig azért sem egyszerű, mert az egyes közvetítő cégek tipikusan többféle szolgáltatást is nyújtanak.<sup>72</sup> A munkaközvetítés nem csak piaci alapon szervezett szolgáltatás, hanem részben állami, részben pedig non-profit tevékenység.<sup>73</sup> Az elhatárolás kapcsán abból kell kiindulnunk, hogy ezekben az esetekben egyáltalán nincs szó a munkáltatói jogkör megosztásáról.

A munkaerő-közvetítés és -kölcsönzés alapvető különbsége az, hogy az előbbinél a közvetítő cég nem maga létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a munkát keresővel, hanem az mindig a közvetítési szolgáltatást megrendelővel jön létre. A munkaerő-kölcsönzéssel szemben itt tehát nincs szó háromoldalú jogviszonyról, a közvetítő szerepe csak a jogviszony létesítését megelőző eljárásban jelenik meg.<sup>74</sup> Míg a közvetítés célja, hogy gördülékenyebbé tegye a munkaviszonyok létesítését, a kölcsönzés a jogviszony egész szerkezetét átalakítja.<sup>75</sup> A közvetítő cég a munkát keresővel szemben a jövőbeli foglalkoztató megbízottjaként lép fel, tehát – a munkaerő-kölcsönzéssel szemben – a tényleges foglalkoztató és a munkát végző közé ékelődő közvetítő csak az előbbivel áll jogviszonyban. Másrészt, a közvetítés alapján a munkát keresővel nem csak munkaviszony, hanem bármilyen olyan jogviszony létesülhet, amelyben a szolgáltatás tárgya természetes személy által

<sup>70</sup> Az egy munkáltatónál dolgozó munkavállalói kollektíva is azért nem eredményez többalányú helyzetet a munkaviszony munkát végzői oldalán, mert ugyan közös teljesítésről, de egymástól független, mellrendelt munkaviszonyokról van szó (Román 1998 p. 168.).

<sup>71</sup> A munkavállalók és munkáltatók egymásra találásában az informális, spontán csatornák, közvetlen hirdetések szerepe máig döntő. Az internet terjedésével a cégek saját honlapjukon hirdethetnek álláshelyeket, illetve növekvő népszerűségnek örvendenek az egyébként közvetítő szolgáltatásokat nem nyújtó álláshirdetésekre szakosodott internetes oldalak is (Denys 1999 p. 140., 143.).

<sup>72</sup> Blanpain 1993 p. 8., Denys 1999 p. 141., Alewell–Bähring–Thommes 2005 p. 478.

<sup>73</sup> Ez utóbbira példa a jótékonsági, vagy önkéntes civil szervezetek (pl. a vak, vagy börtönviselt munkavállalók javára), vagy tagjaik számára a szakszervezetek által végzett közvetítési tevékenység. Ugyanígy, olykor szakmai szervezetek, diákszövetségek, vagy iskolák is nyújtanak munkaerő-közvetítési szolgáltatásokat (Denys 1999 p. 137–138.).

<sup>74</sup> Németországban ezért a közvetítést „nem valódi”, vagy „nem iparszerű” kölcsönzésnek is nevezik (Radnay 2006 p. 239.).

<sup>75</sup> Campbell–Watson–Buchanan 2004 p. 129–130.

ellenérték fejében végzett munka.<sup>76</sup> A közvetítőnek munkáltatói jogai és kötelezettségei nincsenek, a szabályozás legfeljebb a munkát kereső védelmére határoz meg számára kötelezettségeket<sup>77</sup>, különösen az egyenlő bánásmód védelme és a személyes adatok biztonsága<sup>78</sup> vonatkozásában.

Az elhatárolás szempontjából figyelmet érdemel, amikor a kölcsönvevő a hozzá kikölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés lejártá után maga veszi alkalmazásba. Ilyenkor a kölcsönzés gyakorlatilag közvetítéssé alakul, a háromoldalú helyzetet egy kétoldalú munkaviszony követi. Egyésgesenek mondható az a szabályozási megoldás, amely ezeket az átmeneteket kimondottan támogatni igyekszik, hiszen ezzel elősegíthető a kölcsönzött munkavállalók tartós, hagyományos munkaviszonyhoz jutása.<sup>79</sup> Az is általános gyakorlat, hogy ilyen átvétel esetén a kölcsönző-közvetítő valamilyen ellenértéket kér a kölcsönvevőtől.

Az önfoglalkoztatók közvetítésének egyik speciális fajtája az ún. *interim-management*, amikor a szolgáltató egy-egy magasán képzett vezetőt közvetít ki a megrendelőhöz, egy-egy meghatározott menedzseri feladat, project intézésére, felügyeletére. Ez a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan szintén az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, ám itt nem létesül munkaviszony az ügynökséggel, illetve a megrendelő nem meghatározott munkakör adott időre történő betöltésére köt szerződést a szolgáltatóval, hanem a szerződés tárgya egy konkrét feladat ellátása, vagy eredmény létrehozása (pl. egy szervezeti átalakulás levezénylése, krízishelyzet megoldása).<sup>80</sup> Ilyen speciális tudást, tapasztalatot igénylő vezetői feladatok ellátására igen nehéz megfelelő személyt találni, így ennek a szolgáltatásnak a lényege elsősorban a kiválasztás. A kiközvetített menedzser a megrendelő szervezeti rendjében a feladatai ellátásához szükséges mértékben saját hatáskört kap (pl. egy team vezetője lesz). A megbízatások ideje tipikusan rövid, a menedzserek pedig általában nem csak közvetítőkön keresztül, hanem saját kapcsolatrendszerük alapján is igyekeznek munkát találni.<sup>81</sup>

Az interim-management-hez képest a munkaerő-kölcsönzéshez közelebb eső szolgáltatás az ún. *consulting*. Ekkor egy tanácsadó cég a vele munkaviszonyban álló munkavállalóját küldi ki egy másik céghez elemzési, konzultációs feladatok ellátására. Az átengedésről a két cég visszatérhes megbízási szerződést köt. Az átengedett munkavállaló itt sem kerül a megrendelő irányítási, utasítási joga alá, feladata csupán a meghatározott célok, eredmények elérése.<sup>82</sup> Itt tehát a gyorsszolgálat (szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés) kapcsán leírt tényálláshoz hasonló helyzet alakul ki.

Nem háromoldalú jogviszonyt, hanem harmadik személy javára kötött szerződést jelent a munkaerő-piaci szolgáltatások viszonylag új formája, az *outplacement*. Ennek lényege, hogy a munkáltató megbízására egy erre szakosodott cég különféle szolgáltatásokat nyújt az

<sup>76</sup> Egyes szakmákban tipikusnak mondható, hogy a munkát végzők nem munkaviszonyban, hanem önfoglalkoztatóként dolgoznak, például a művészek, sportolók, modellek esetében. E személyek körében is bevett gyakorlat a közvetítés (Denys 1999 p. 136.).

<sup>77</sup> Lásd 181. sz. ILO egyezményt, amely rögzíti azt is, hogy a munkavállalótól a közvetítésért – főszabály szerint – semmilyen díjazás nem kérhető (lásd 5–7. cikk). További elvárásokat határoz meg a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 188. sz. ILO Ajánlás.

<sup>78</sup> Szinte minden munkaerő-közvetítői szolgáltatás felvet adatvédelmi kérdéseket, hiszen a közvetítők egyik legfontosabb eszköze-erőforrása a közvetíthető munkakeresőkről készült, folyamatosan frissített adatbázis. Ez az adatkezelés csak részben történik egy konkrét megrendelő (a leendő foglalkoztató) megbízásából, hiszen döntően a közvetítő saját gazdasági tevékenységének az alapját jelenti. Részletesen lásd: Hendrickx 2004B p. 156., 170.

<sup>79</sup> Ezért számos országban tilos a munkavállalót korlátozni abban, hogy a kikölcsönzés után közvetlenül a kölcsönvevővel létesítsen munkaviszonyt. Ilyen előírást a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181/1997. ILO egyezmény (7. cikk), és a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv (6. cikk) is tartalmaz.

<sup>80</sup> Bankó–Csaposs–Bóday 2009 p. 45., Engels 2004 p. 76.

<sup>81</sup> Alewell–Bähring–Thommes 2005 p. 485–490.

<sup>82</sup> Alewell–Bähring–Thommes 2005 p. 484–485.

elbocsátás előtt álló munkavállaló újbóli elhelyezkedésének elősegítésére. A szolgáltatást tehát nem a munkavállaló, hanem a munkáltató fizeti, a szolgáltató céggel kötött speciális megbízási szerződés alapján. A munkavállaló mint e megállapodás kedvezményezettje jelenik meg. Az outplacement így egyfajta gesztus a munkáltató részéről, amellyel segíteni kívánja azon alkalmazottainak további boldogulását, akikről kénytelen megválni. Tipikusan magasán képzett, vezető beosztású munkavállalók részesülnek ilyen eljárásban. A szolgáltatást egyszerre több munkavállaló részére is nyújthatják – például csoportos létszámszökkentések esetén –, és annak eredményeként a munkavállalók nem csak munkaviszonyt, hanem bármely más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt is köthetnek.<sup>83</sup> Az outplacement-re külön jogi szabályozás általában nincs.<sup>84</sup> Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a munkáltató nem mentesül a munkaviszony megszüntetésének jogi szabályai alól azzal, ha ilyen szolgáltatást vesz igénybe munkavállalói javára. Az outplacement tehát csak többlet lehet a törvényi garanciákhoz képest.<sup>85</sup>

Összegezve a háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatásokról írtakat, a munkaerő-piacon egyre gyakrabban, egyre változatosabb formában észlelhető jelenséggel van dolgunk. Munkajogi szempontból az összetettebb tényállások megítélése is abból az alapból vezethető le, hogy a harmadik fél szerepe csak a munkaviszony (esetleg más foglalkoztatási jogviszony) alanyainak egymásra találását (elválását) segíti, de ő maga a munkaviszonyból eredően nem jogosított és nem kötelezett. Jogállását így döntően a megbízójával (pl. a leendő munkáltatóval) fennálló – nem munkajogi – jogviszonya határozza meg.

#### 4. Elhatárolási kérdések a magyar munkajogban

A kétpólusú munkaviszonyra épülő magyar munkajogban is kivételesek a háromoldalú helyzetek, amelyekre azonban már a második világháborút megelőzően is találunk példát. A magánjogi törvényjavaslat által is rögzített elv szerint a munkavállaló személyes munkavégzésre volt köteles, és nem volt arra kötelezhető, hogy szolgálatot más részére teljesítsen, mint akinek a részére elvállalta.<sup>86</sup> A szolgálatához való jog átruházásának általános tilalma mellett azonban már ekkor megjelentek olyan kivételes helyzetek, amikor a jogviszonyba egy harmadik fél is belépett. Mint Vincenti Gusztáv kiemelte, a munkavállaló függő helyzete miatt nem közömbös, ki dolgoztat, a munkáltatót terhelő szolgáltatás azonban nem olyan, amit csak személyesen maga tudta teljesíteni.<sup>87</sup> A szolgálatához való jog

<sup>83</sup> Az outplacement az Egyesült Államokban jelent meg, ahol a nagyvállalatok ma már rendszeresen alkalmazkák is. A szolgáltatás pontos tartalma igen változatos lehet: a titkári teendők ellátása (pl. gépelés, telefonok intézése, iroda biztosítása), személyre szabott képzés, tanácsadás, személyiségfejlesztő tesztek, pszichológiai támogatás, az álláskeresőkhöz nyújtott segítség, a beérkező állásajánlatok közös értékelése, stb. mind megjelenhetnek. A munkáltató számára a szolgáltatás előnye, hogy így gyorsabban és kevesebb feszültséggel válhat el felesleges munkavállalóitól, ami egyben egy munkügyi per kockázatát is csökkenti, illetve pozitív képet ad a többi munkavállaló számára arról, velük esetleg mi történne hasonló helyzetben (Rojot 1999 p. 148–152.).

<sup>84</sup> Belgiumban és Svédországban hasonló szolgáltatásokról a szociális partnerek kollektív szerződésben állapodtak meg (Blanpain 1999 p. 67., Rojot 1999 p. 147.).

<sup>85</sup> A gyakorlatban sokszor vitatott az outplacement és a közvetítés elhatárolása. Az előbbi esetben nem a szolgáltató, hanem maga a munkavállaló keres új munkahelyet, a szolgáltatás lényege csupán ennek támogatása. Ha ezzel szemben a szolgáltató egyben közvetítőként is fellépne, úgy valójában ugyanazt a szolgáltatást adná el két ügyfélnek: egyrészt az elbocsátott munkavállalójáról gondoskodó volt munkáltatónak, másrészt a leendő új foglalkoztatónak is. Ez arra vezethet, hogy a szolgáltató a munkavállalót félrevezetve igyekszik elérni, hogy nem a neki legelőnyösebb munkáltatóval, hanem a neki közvetítési díjat fizető céggel kössön új munkaszerződést. Ilyen családírt gyakorlat nélkül viszont ez a konstrukció kimondottan előnyös lehet a munkavállaló számára is (Blanpain 1999 p. 68–69.)

<sup>86</sup> MMT 1551. §; Szladits 1942 p. 236.; Bernhard M. – Sövényházy Neuhold – Bernhard L. 1938 p. 26.

<sup>87</sup> Vincenti 1942 p. 87–88.

átruházásának kivételes esetei közé elsősorban speciális jogutódlási helyzetek tartoztak.<sup>88</sup> Harmadik fél megjelenését hozta magával az a bírói gyakorlat is, amely egyetemleges felelősséget állapított meg a bértartozásokért, ha a munkáltató személyét nem lehetett kétség nélkül megállapítani. Például, ha több vállalat működött együtt egy helységben, és a munkavállaló több cégnek is munkát végzett, úgy a Kúria gyakorlata szerint nem kellett vizsgálni, hogy ki vette fel, vagy ki fizetett számára munkabért, hanem a bérkövetelés kapcsán egyetemleges kötelezésnek volt helye. Ilyen esetben az érintett vállalatokat együttes munkáltatónak tekintették, mert az „alkalmazott nem kutathatja, hogy az együttműködő vállalatok közt minő jogviszony van.”<sup>89</sup>

A XX. század elejéről arra is találunk példát, amikor több személy áll a munkavállalói pozícióban, igaz, egészen sajátos jogi megítélés mellett. Nem volt akadálya ugyanis a felek olyan megegyezésének, hogy egyes esetekben a munkavállaló köteles helyettesítést állítani maga helyett, sőt ez akár kötelező is lehetett. A helyettes viszont nem a munkáltatóval, hanem azzal a munkavállalóval került munkaviszonyba, akit helyettesített. A helyettesítést ugyanis úgy tekintették, hogy a munkáltató az eredeti munkavállaló kötelezettségének teljesítéseként vette igénybe a helyettes munkáját, ezért ebből a kapcsolatból – külön kikötés hiányában – nem keletkezett munkaviszony közöttük. Ugyanez volt irányadó akkor is, ha a munkavállaló segédmunkást (teljesítési segédet) vett igénybe, amelyet a munkaszerződésben kötelezettségként ki lehetett kötni.<sup>90</sup>

A háromoldalú helyzetek közül a magyar munkajogban is a munkáltatói jogkör megosztásával járó tényállások elhatárolása igényel hosszabb magyarázatot. Ennek részletes ismertetése előtt röviden a munkavállalói többbalányúság és a munkaerő-piaci szolgáltatások bemutatására térek ki. Jelenleg a munkavállalói többbalányúság nem esik külön szabályozás alá, de nincs jogi akadálya annak, hogy a munkáltató egy munkakört két részmunkaidős munkavállalóval töltsön be, akik – egymásra tekintettel, de – maguk osztják be munkaidejüket. A törvény kifejezett rendelkezése hiányában viszont ilyenkor a két munkavállaló egyetemleges felelősségének nem lehet helye, és általában is két egymástól független munkaviszonyról van szó.<sup>91</sup>

A háromoldalú munkaerő-piaci szolgáltatások hasonlóan színes képet mutatnak Magyarországon, mint a nemzetközi piacon<sup>92</sup>, és a jogi szabályozás is hasonlóan alakul. A magyar munkajogban a piaci szolgáltatásként nyújtott munkaerő-közvetítést magán-munkaközvetítésnek nevezzük. E tevékenység az Ft. hatályba lépése óta, 1991. március 1-től folytatható, amelynek feltétele kezdetben csak a Munkaügyi Minisztériumnál történő

<sup>88</sup> Például, két részvénytársaság, vagy szövetkezet egyesülése esetén a munkavállalók átengedése valósult meg, ha a beolvastó hajlandó volt őket továbbfoglalkoztatni. Ugyanez a szabály volt alkalmazandó a kereskedelmi üzemek szerződéssel történő átruházása esetén (Bernhard M. – Sövényházy Neuhold – Bernhard L. 1938 p. 26., 486–487.).

<sup>89</sup> Ugyanezt a szabályt alkalmazták akkor is, ha egy cseléd egyszerre dolgozott közös háztartásban élő több személlyel (Bernhard M. – Sövényházy Neuhold – Bernhard L. 1938 p. 485.).

<sup>90</sup> Lörincz 1974 p. 71.; Vincinti 1942 p. 104–105.

<sup>91</sup> Az új Munka Törvénykönyve szakértői tervezetének tézisei arra hívják fel a figyelmet, hogy a job-sharing hazai bevezetése nem képzelhető el jogi szabályozás nélkül, amelyhez szükséges a munkaidő-szabályok (fogalom) megfelelő módosítása is (Berke-Horváth-Kiss-Lörincz-Pál-Pethő 2009 p. 156.). A job-sharing-hez hasonló konstrukciót jelent, hogy 2011. január 1-től a jogalkotó járulékkedvezményt biztosít arra az esetre, ha a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkakörét legalább egy évig két munkavállaló tölti be, 20-20 órás részmunkaidős foglalkoztatásban (bevezeti: 2010. évi CXXII. törvény 182. §). A szabályhoz kapcsolódóan azonban külön munkajogi rendelkezések nem születtek.

<sup>92</sup> Gere 1997 p. 155. Az álláshirdetések és jelentkezők összepárosításától a komplett kiválasztási eljárás lefolytatásáig (ún. személyzeti tanácsadás) terjedhet a szolgáltatás (Bárány 2000 p. 21.). Az interim-management kapcsán lásd: Bankó–Csaposs–Bóday 2009 p. 44–45.

(deklaratív) nyilvántartásba vétel volt.<sup>93</sup> Ezt a liberális szabályozást 1997-től szigorúbb rendelkezések váltották fel, a visszaélések megakadályozására.<sup>94</sup> A hatályos szabályozás, a Krend. szerint magán-munkaközvetítés a munkaügyi központ munkaközvetítői tevékenységén kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is.<sup>95</sup> Annak nincs akadálya, hogy egy közvetítő egyben kölcsönzési tevékenységet is végezzen, ha egyébként annak feltételeit is teljesíti.<sup>96</sup>

A közvetítés tehát a magyar jog szerint is alapvetően különbözik a kölcsönzéstől abban, hogy a magán-munkaközvetítő nem maga létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt – nem csak munkaviszonyt<sup>97</sup> – a munkát keresővel, hanem az mindig a munkát kínálóval jön létre. A közvetítő szerepe csak a jogviszony létesítését megelőző eljárásban jelenik meg, de a Krend. a munkát kereső védelmében a közvetítőhöz is telepít kötelezettségeket.<sup>98</sup>

#### *4.1. A munkáltatói pozíció megoszlása a magyar munkajogban*

Ami a munkáltatói pozíció megosztását illeti, a hazai gyakorlatban is ismertek olyan helyzetek, amikor a szoros szervezeti összefonódás miatt a munkáltatóval szerződésben álló megrendelő (ügyfél) is kvázi munkáltatói jogokat gyakorol.<sup>99</sup> Ennek jogilag értékelhető tartalma három vonatkozásban jelentkezik.

Egyrészt, a Ptk. szerint a vállalkozási és a megbízási szerződéstől sem idegen a megrendelő/megbízó joga a teljesítéshez igénybe vett személyek kiválasztásához, illetve utasításokkal való ellátásához.<sup>100</sup> Ez különösen a kiszervezések és alvállalkozói láncok esetén vezet a munkáltatói szerep megbomlásához. A kiszervező cég utasítási joga azonban nem érheti el a munkaviszonyra jellemző mértéket.<sup>101</sup> Ilyen esetben ugyanis megítélésem szerint már leplezett munkaerő-kölcsönzésről van szó, amennyiben a tevékenységet ellátó cég valójában átengedi a munkavállalókat a kiszervezőnek. Ekkor – a színlelt szerződésekre vonatkozó rendelkezések alapján<sup>102</sup> – úgy kell tekinteni, hogy a munkavállalókat kölcsönzés

<sup>93</sup> Bárány 2000 p. 20. Az új szabályozást a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, valamint a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény módosításáról szóló 1997. évi CXX. törvény tartalmazta. Ennek felhatalmazása alapján került kiadásra – az azóta hatálytalan – magán-munkaközvetítői tevékenységről szóló 274/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet is.

<sup>94</sup> Részletesen lásd: Kovács 2001 p. 69.

<sup>95</sup> Krend. 2. § (1) bek. a) pont.

<sup>96</sup> Prugberger Tamás ebben annak veszélyét látja, hogy egy szolgáltatásért a közvetítő/kölcsönbeadó kétszer kapna díjazást, egyrészt a munkavállalótól, másrészt a kölcsönvevőtől, ahová az egyébként közvetítésre jelentkező munkavállalót kikölcsönzi (Prugberger 2006 p. 102.). Álláspontom szerint ez az aggály alaptalan, mivel a munkavállalótól egyik esetben sem kérhető díjazás, a megrendelő számára pedig közel sem közömbös, hogy közvetítési szolgáltatást kap – ami munkaviszony létesítésével jár –, vagy csak kölcsönzi a munkaerőt. Így a két szolgáltatás aligha átrátható, vagy felcserélhető.

<sup>97</sup> Krend. 2. § (1) bek. c) pont.

<sup>98</sup> A magán-munkaközvetítőnek a munkát keresőt tájékoztatnia kell a felajánlott munkakör főbb sajátosságairól, meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét, és figyelemmel kell lennie az adatvédelem követelményeire is. Tilos a munkát keresőt jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, vagy nem létező állásba közvetíteni illetve a munkát keresővel szemben díjat, költséget felszámolni (Krend. 10–11. §).

<sup>99</sup> Sőt, az alvállalkozói láncok esetén már a XIX. század végén, XX. század elején több jogszabály rögzítette a fővállalkozó közvetlen felelősségét az alvállalkozó munkavállalóinak munkaszerződésekből eredő követeléseiről, a munka teljes átvételéig (Bernhard M. – Sövényházy Neuhold – Bernhard L. 1938 p. 490; Vincenti 1942 p. 178.).

<sup>100</sup> Ptk. 391. § (2) bek., 392. § (1) bek. és 475. § (1–4) bek.

<sup>101</sup> Kiss 1999 p. 14.

<sup>102</sup> A Ptk. szerint a színlelt szerződés semmis, ha pedig az más szerződést leplez, a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni [Ptk. 207. § (6) bek.].

keretében foglalkoztatták, a kiszervező cég pedig kölcsönvevő volt. A magyar jog szerint viszont, ha a kölcsönzésre úgy kerül sor, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek, vagy nem köt az Mt.-nek megfelelő munkaszerveződést, úgy a munkaviszony – a törvény erejénél fogva – a kölcsönvevővel jön létre.<sup>103</sup> Végeredményben tehát ekkor a kiszervező cég válik (újra) munkáltatóvá.

Ehhez képest meglehetősen liberális megközelítésről árulkodik az LB egy közelmúltbeli ítélete. A konkrét esetben az operátor munkakörben dolgozó munkavállalók vitatták, hogy munkáltatójuk őket munkáltatói jogutódlással adta át egy másik cégnek. Mivel lényegében továbbra is a jogelőd cég irányítása mellett végeztek munkát, álláspontjuk szerint a két cég megállapodása munkaerő-kölcsönzést leplezett. Az LB nem osztotta ezt a véleményt, és úgy foglalt állást, hogy a szerződési szabadság elve alapján a jogelőd és a jogutód munkáltató megállapodhat úgy, hogy a kiszervezett (átadott) feladatok körében a tevékenység szakmai irányítása és a minőség-ellenőrzés joga a jogelődöt illeti meg. „A munkáltató működési körébe tartozó döntés ugyanis, hogy átszervezést, létszámcsoökkentést hajt-e végre, és ezt követően polgári jogi szerződéssel, esetleg munkaerő-kölcsönzéssel, avagy a tevékenység kiszervezése folytán munkajogi jogutódlás keretében történik a korábban munkavállalói útján végzett tevékenység ellátása.”<sup>104</sup> Miközben egyetérthetünk azzal az ítéleti következtetéssel, hogy a jogutódlásra vonatkozó döntés célszerűségének vizsgálata a munkaügyi per keretein kívül esik, álláspontom szerint a szerződési szabadság nem terjed ki a munkaerő-kölcsönzéssel egyező tartamú megállapodás megkötésére, az ahhoz fűződő követelmények teljesítése nélkül.

Másképpen, az Mvt. szerint azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést megfelelően össze kell hangolni. Az ennek megvalósításáért felelős munkáltató személyéről az érintett munkáltatók maguk állapodhatnak meg, ilyen kikötés hiányában viszont a felelősség a fővállalkozót, illetve azt a személyt vagy szervezetet terheli, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli. Ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek a területén a munkavégzés folyik.<sup>105</sup> A munkavédelem tekintetében tehát – ellenkező kikötés hiányában – a munkáltatón kívül a vele szerződő fővállalkozó is felelős, a munka összehangolása vonatkozásában.<sup>106</sup>

Harmadrészt, kevésbé egyértelmű a megítélése a fővállalkozó, kiszervező felelősségének az egyenlő bánásmód megtartásáért. Az Ebktv. ugyan – ha nem is teljes körűen – a foglalkoztatási jogviszony jellegére tekintet nélkül kötelezi a munkáltatót, illetve az utasításadásra jogosult személyt az egyenlő bánásmód biztosítására.<sup>107</sup> Nem egyértelmű azonban, közvetlen jogviszony hiányában felel-e akár a megrendelő (kiszervező), akár a munkáltató az utóbbival munkaviszonyban álló munkavállalóval szemben a megrendelő által tett diszkriminatív intézkedésért. A kérdés nem pusztán elméleti, hiszen – az előbb bemutatott

<sup>103</sup> Mt. 193/G. § (8) bek.

<sup>104</sup> Mfv.I.10.298/2008/3.

<sup>105</sup> Mvt. 40. § (2) bek.

<sup>106</sup> Az LB azonban a közelmúltban rámutatott, hogy a fővállalkozói felelősség a kollektív védelem kiépítéséért nem jelenti azt, hogy annak elmulasztása esetén az alvállalkozó mentesülne a munkavállalóját ért balesetből eredő felelősséggért. A konkrét esetben egy munkavállaló azért zuhant le egy építkezésen a nyolcadik emeletről, mert nem volt megfelelő korlát biztosítva. Bár ez a fővállalkozó kötelezettsége lett volna, az alvállalkozó a nyilvánvalóan észlelt biztonsági hiányosság ellenére engedte munkát végezni alkalmazottait, ezért a bekövetkezett balesetért is felelős. A munkaügyi bíróság szerint amennyiben a munkáltató a hiányosságot jelezte volna a fővállalkozó felé, és ennek ellenére az a biztonságos munkavégzési feltételeket nem biztosítja, úgy a felelősség áthárult volna a biztonsági berendezést biztosító cégére (EBH2009. 1996). Arra pedig már korábban felhívta a figyelmet a bírói gyakorlat, hogy az összehangolt munkavégzést előíró szabály nem mentesíti az egyes munkáltatókat az általuk használt munkaeszközök szabályszerűsége biztosításának kötelezettsége alól (EBH2004. 1151, BH2009. 253).

<sup>107</sup> Gyulavári 2010 p. 29–30. Ebktv. 3. § a–b) pontok és 5. § d) pont.



szabályok alapján – a megrendelő (kiszervező) is élhet egyfajta korlátozott utasítási joggal, ami felveti a diszkrimináció veszélyét.

A munkaerő-kölcsönzéshez hasonló, de csak ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-átengedést jelent a kirendelés. A kirendelés nem egy atipikus munkaviszony, hanem egy speciális munkáltatói utasítás, amely alapján a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál végez munkát, a két munkáltató (a kirendelő és a fogadó) megállapodása alapján.<sup>108</sup> Hasonlóság a két jogintézmény között, hogy a munkavállaló egyik esetben sem annak a munkáltatónak a szervezetében és utasításai szerint dolgozik, amellyel amúgy munkaviszonyban áll, hanem egy harmadik fél szervezetébe iktatódik be.<sup>109</sup> A munkaerő-kölcsönzéssel szemben azonban a munkavállaló kirendelésében csak ellenszolgáltatás nélkül és csak olyan munkáltatók állapodhatnak meg, amelyek az Mt.-ben meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással. Ilyen tulajdonosi kapcsolat fennállása a felek közötti munkaerő-kölcsönzésről szóló megállapodást viszont semmissé teszi.<sup>110</sup> A kirendelés tehát egy vállalatcsoporton belüli áthelyezést, a munkavégzés szervezeti keretének ideiglenes változását jelenti, amelyre csak szigorú korlátok között kerülhet sor. A munkaerő átengedése ugyan gazdasági érdekből, de ellenérték nélkül kerül sor, azaz a kirendelés nem alkalmazható a munkaerő üzletszerű átengedésére.<sup>111</sup>

Az elhatárolás gyakorlati kérdéseire világít rá két konkrét eset. Az elsőben a hegesztő munkakörben dolgozó munkavállalók munkaszerződésében változó munkavégzési hely szerepelt, a tényleges munkavégzésre egy másik cég telephelyén került sor, a munkáltató és e cég között létrejött szerződés alapján. Tanúvallomás igazolta, hogy a munkavégzést a munkahelyet is biztosító cég alkalmazottja irányította, és ez a cég biztosította a szükséges eszközöket, gépet is. Az LB megállapította, hogy jelen esetben nem álltak fenn a kirendelés, vagy rendhagyó kirendelés törvényi feltételei, a munkáltató a munkaviszonyokat a foglalkoztatás átengedésének szándékával létesítette, az átengedésért a foglalkoztatótól ellenértékben részesült, ezért az munkaerő-kölcsönzésnek minősül.<sup>112</sup>

A másik esetben a munkaszerződésekben egy másik cég telephelye szerepelt a munkavégzés helyeként, holott ez sohasem volt a munkáltató telephelye. Az érintett munkavállalók foglalkoztatására a két cég között az Mt. 106. §-ára hivatkozással létrejött „munkaerő-kirendelési megállapodás” alapján, oly módon került sor, hogy a munkáltató fizette ki a másik cégnél dolgozó munkavállalóinak a munkabérét, azt azonban e cég felé leszámlázta. Az LB rámutatott, hogy a foglalkoztatás tartalma, célja nem felelt meg a kirendelésnek, mivel meghatározatlan időre történő munkaerő-átengedésre került sor, a teljes

<sup>108</sup> Mt. 106. § (1) bek.

<sup>109</sup> Román László a kirendelt ügy értékeli, hogy abban az alapmunkaviszony rendelkezik döntő jelentőséggel. A fogadó és a kirendelő közti megállapodás nem munkajogi természetű (hanem valamilyen polgári jogi megállapodás). A fogadó és a kirendelt közötti kapcsolatot másodlagosnak tekintti, amely az alapmunkaviszony által korlátozott, és csak annak teljesítését szolgálja. A fogadó lényegében úgy jár el, mintha a kirendelő munkáltató egyik szerve volna, a kirendelt munkavállaló pedig mintha a saját munkáltatójának teljesítene (Román 1996 p. 217.). Ezt a jellemzést a munkaerő-kölcsönzésre is irányadónak tekinthetjük, azzal, hogy a kölcsönzésnél a kölcsönvevő és a munkavállaló közti viszonyt önállóbbnak kell tekintenünk, hiszen tényleges munkavégzésre csak itt kerülhet sor, így e kapcsolat nélkül az alapmunkaviszony nem is realizálódhat. Ugyanebből fakad, hogy a kölcsönvevő önálló értékű érdekpozíciót jelent, amelyet aligha tekinthetünk a kölcsönbeadó szervezeti egységének.

<sup>110</sup> Mt. 106. § (1) bek. és 193/G. § (7) bek. Ehhez képest rendhagyó kirendelésnek nevezhetjük az Mt. 150. § (1) bekezdésében szabályozott esetet, amikor egymástól teljesen független munkáltatók között is létrejöhet kirendelés, de erre csak akkor kerülhet sor, ha a kirendelő munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét – működési körében felmerült ok miatt – máshogy nem tudná teljesíteni. Egyébként a kölcsönzéstől való elhatárolásra a kirendelés kapcsán kifejtettek irányadók.

<sup>111</sup> Kun Attila is azt tekinti elhatárolásban döntő ismérvnek, hogy a kirendelés esetén nem lehet ellenértéket kikötni a munkavállaló átengedésért (Kun 2006 p. 47.).

<sup>112</sup> Mfv.I.10.349/2008/2.



munkavállalói létszámának jelentékeny részét illetően. A munkáltató saját tevékenységében a perben érintett munkavállalókat nem foglalkoztatta, tehát az alkalmazás a másik vállalkozás részére történő átengedésre, munkaerő-kölcsönzésre irányult.<sup>113</sup>

A kirendelés részletszabályai között is számos eltérést találunk a munkaerő-kölcsönzéshez képest. Míg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltatói jogait és kötelezettségeit megosztva gyakorolja, addig a kirendelt munkavállalóval szemben a munkáltatói jogokat, főszabály szerint – a munkaviszony megszüntetésének jogát kivéve – az a munkáltató gyakorolja, akihez kirendelték.<sup>114</sup> A kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.<sup>115</sup> Számos gyakorlati problémát szül, hogy ezzel szemben a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés kölcsön-munkavállalókra való alkalmazhatósága nem egyértelmű. Végül, a kirendelésnek olyan speciális esete is ismert, amikor egy vállalkozás egy gépet az üzemeltetéséhez szükséges személyzettel együtt vesz bérbe. Ilyenkor a bérlet (vagy haszonkölcsön) mellett a munkavállalók átengedésére kirendelés keretében kerül sor.<sup>116</sup> Az Mt. szerint ugyan a munkaerő átengedéséért ellenszolgáltatás nem kérhető, de nincs akadálya annak, hogy – a bérleti díj mellett – a munkabért és közterheit az a munkáltató viselje, akihez a munkavállalókat kirendelték.<sup>117</sup>

A magyar gyakorlatban „bérmunka-szerződés” néven terjedt el az a gyakorlat, amikor egy vállalkozás bérbe adja a termelési eszközöket (akár az egész üzemet), és csak a munka eredményét rendeli meg a vállalkozó-bérlőtől, aki a munkát az általa irányított munkavállalóival végezteti el. Ez a kiszervezés egyik esetének minősíthető, amely – ahogy erre az LB egy ítélete rávilágít – szintén leplezhet munkaerő-kölcsönzést. Az elhatárolás alapja, hogy a munkavállalók feletti munkáltatói jogkör kizárólagosan a vállalkozó-bérlőnél marad.<sup>118</sup> A tényállás szerint a munkáltató rehabilitált munkavállalókat foglalkoztatott, más cégeknél, egyéni vállalkozóknál, akikkel bérmunka-szerződést kötött. Ez alapján a munkáltató partnere bérbe adta a munkavégzéshez (pl. csirkenevelés, szőnyegszövés, furnérlemezek készítése) szükséges telephelyet és eszközöket, a munkát a munkavállalók itt látták el. A munkáltató a telephelyért és az eszközökért bérleti díjat fizetett a megrendelőnek. Az LB az alperes adóhatóság álláspontját elfogadva munkaerő-kölcsönzésnek minősítette a tényállást, mivel a munkáltató nem rendelkezett termelő kapacitással, sem szakértelemmel, dolgozói rendelkezésre bocsátásán kívül semmivel nem járult hozzá a tevékenységhez, csupán már létező vállalkozások részére biztosított munkaerőt. Ezt a minősítést az sem befolyásolta, hogy a munkáltató egyébként több esetben munkaszerződést kötött a telephelyet biztosító partner egyéni vállalkozó fiával, a munkavégzés szakmai irányítására, így tehát formálisan a munkáltató irányította a munkavégzést. Az eset összes körülménye alapján azonban világos volt, hogy a munkáltató (mint kvázi-kölcsönbeadó) közbejöttére csak a rehabilitált

<sup>113</sup> Mfv.I.10.907/2006/5 (BH2008. 99). A munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés elhatárolásának kérdése sejklik fel az LB egy másik esetében is (Mfv.I.10.401/2009/3 szám). A tényállás szerint a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalót külföldi foglalkoztatási helyén súlyos munkavédelmi szabályszegést követett el, amely miatt a „további foglalkoztatására nem volt szükség, ezért hazaküldték”. Ezt követően a munkáltatója munkaerő-kölcsönzés keretében kívánta volna tovább foglalkoztatni, ebbe viszont a munkavállaló nem egyezett bele. Nem világos, milyen formában dolgozott külföldön a nem kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló, ahonnan egy szabályszegés miatt „hazaküldhették”. Kétséges, hogy milyen munkáltatói jogokat gyakorolt, illetve gyakorolhatott a munkavállalót fogadó külföldi fél. Ezt a kérdést az eljáró bíróságok nem vizsgálták, de álláspontom szerint szabálytalan külföldi foglalkoztatás (kiküldetés) állhat a háttérben.

<sup>114</sup> Mt. 106. § (3) bek. és Mt. 193/E. § (2) bek.

<sup>115</sup> Mt. 106. § (5) bek.

<sup>116</sup> Kenderes György és Prugberger Tamás ezt a konstrukciót gépkölcsönzésnek nevezi (Kenderes-Prugberger 2007 p. 39. )

<sup>117</sup> Mt. 106. § (2) bek.

<sup>118</sup> Berki-Dudás-Farkas 2003 p. 42.

munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó állami támogatások lehívása végett volt szükség.<sup>119</sup>

A hazai szabályozás szerint egy munkáltató ellenérték fejében, üzletszerűen csak munkaerő-kölcsönzés alapján engedheti át munkavállalóit egy másik munkáltatónak. A kölcsönzés Mt.-beli definíciója és a munkáltatói jogkör megosztása megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának, egyedül abban van eltérés, hogy a hazai szabályok alapján nincs akadály a tartós, akár határozatlan idejű kikölcsönzéseeknek. Ez pedig teret enged a munkáltatói jogkör megosztását bemutató skála végére került gyakorlatnak, amikor a kölcsönbeadó háttérbe húzódása mellett a kölcsönvevő gyakorolja – tartósan! – a munkáltatói jogkört.<sup>120</sup> A fent említett hasonló jogintézmények kapcsán a gyakorlatban közel sem egyszerű az elhatárolás, amelyet – a bemutatott eseteken túl – a tiltott munkaerő-kölcsönzés miatt kiszabott hatósági szankciók magas száma is mutat. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség 2009-ben 28 esetben állapított meg színlelt polgári jogi szerződés alapján végzett munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, 55 esetben pedig a kölcsönbeadó nem szerepelt a hatósági nyilvántartásban. E szabálytalanságok mintegy 1.600 munkavállalót érintettek.<sup>121</sup>

Összefoglalva, a „monisztikus munkáltató” képere épülő hazai tételes jog a kirendelés és a munkaerő-kölcsönzést ismeri, mint egy másik munkáltató munkavállalója feletti munkáltatói jogok és kötelezettségek átszállásának esetét. A gyakorlat azonban ennél jóval színesebb képet mutat, amelyet sporadikusan a jogi szabályozás, és valamivel rugalmasabban a bírói gyakorlat is reagált. Az elhatárolás befejezéseként alább részletesen is kitérek a közelmúltban a Parlament által elfogadott javaslatra, amely az iskolaszövetkezetek hatalmazta volna fel a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló tevékenység folytatására. A munkaerő-átengedés talán legvitatottabb formájával kapcsolatos tervezet áttekintése jól mutatja a háromoldali helyzetek kezelésének lezáratlanságát a hazai munkajogban.

#### *4.2. Az iskolaszövetkezeti munka és legújabb fejleményei*

A munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg az iskolaszövetkezeti (köznyelvi elnevezése szerint: diákszövetkezeti) munka során.<sup>122</sup> A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Sztv.) szerint az iskolaszövetkezet a szociális szövetkezetek egyik fajtája, sajátosságuk pedig, hogy a tagjaik számára munkafeltételek teremtése végett folytatják tevékenységüket.<sup>123</sup> Ennek megfelelően a szociális szövetkezetben a tagok személyes közreműködésként munkavégzésre kötelesek, ami megvalósulhat munkaviszonyban, illetve egyéb jogviszonyokban is.<sup>124</sup> A szociális szövetkezet tagja tehát a szövetkezettel áll munkaviszonyban, de a munkavégzésre általában nem magánál a

<sup>119</sup> Kfv.1.35.156/2007/4.

<sup>120</sup> A problémáról részletesen lásd: Kártyás 2009 p. 113–116.

<sup>121</sup> OMMF 2010. Hasonló eredményre jutott az OMMF 2002-es célvizsgálata, amely valamennyi nyilvántartásba vett kölcsönbeadóra kiterjedt. Az eredmények szerint az összes szabálytalanság egynegyedét tette ki a „munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése”, amely kategóriába elsősorban az alábbi jogértések tartoztak. A munkaerő-kölcsönzési szerződés kötelező tartalmi elemei hiányoztak; szövetkezeti tagok kölcsönzése; a munkavállaló kölcsönbeadó részére történő foglalkoztatása a kölcsönzéssel nem lefedett időben; külföldi állampolgár foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzés keretei között; a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezte; a kölcsönbeadó munkáltató a nyilvántartásba vételéről rendelkező határozat jogerőre emelkedését megelőzően kölcsönzött munkaerőt; a kölcsönvevő a kölcsönbeadó felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettségét megszegte (Berkí–Dudás–Farkas 2003 p. 36–38.).

<sup>122</sup> A jogintézmény hazai történetének összefoglalását lásd: Egerszegi–Nemeskéri 2010 p. 99–105.

<sup>123</sup> Sztv. 8. §. Részletesen lásd: a szociális szövetkezetekről szóló 141/2006. (VI. 29.) Korm. rendelet (továbbiakban: Szkr.).

<sup>124</sup> Sztv. 56. § (2) bek.; Szkr. 2. § (1) bek., 3. § (1–2) bek. Nem tisztázott annak a gyakorlatnak a megítélése, amikor a szövetkezeti tag pusztán a tagi jogviszonya alapján dolgozik. Lásd pl. Kenderes–Prugberger 2007 p. 39.

szövetkezetről kerül sor, hanem egy harmadik félnél, akivel a szövetkezet egy bizonyos feladat ellátására (pl. szórólaposztás, árufeltöltés, stb.) polgári jogi szerződést köt. A szövetkezeten keresztüli munkavégzés így sok hasonlóságot mutat a szintén egy harmadik félnél történő munkavégzésre irányuló munkaerő-kölcsönzéssel, ami a gyakorlatban több problémát okoz.<sup>125</sup>

A különbség az, hogy munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállaló az őt nyíltan foglalkoztató kölcsönvevő irányítása és ellenőrzése alá kerül. Tehát, ebben az esetben a munkavégzést a munkaerőt használó fél felügyeli, szervezi. A diákszövetkezeti munka esetében viszont a munka irányítására, ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogok nem szállnak át a megbízóra. Itt a megbízó csak a fizikai környezetet biztosítja a munkavégzéshez, de a munkavállalók továbbra is a szövetkezet (a jogi munkáltató) irányítása alatt maradnak. Az elhatárolás jelentősége az, hogy ha a szövetkezet a munkavégzés irányításával kapcsolatos jogokat is átengedi a megbízónak, úgy az már munkaerő-kölcsönzésnek minősül, ami viszont tilos. Az Mt. szerint ugyanis szövetkezet a saját tagja vonatkozásában nem végezhet munkaerő-kölcsönzési tevékenységet.<sup>126</sup>

Ezt az elhatárolási szempontot vette alapul az LB is egy konkrét esetben. Egy étteremben dolgozó diákszövetkezeti tagok a szövetkezettel kötöttek munkaszerződést, de ebben az étterem szerepelt munkahelyként. A bizonyítási eljárás során kitűnt, hogy ténylegesen az étterem vezetői határozták meg a munkaidő-beosztást, irányították a munkavégzést, és az ott vezetett jelenléti ív kimutatásai alapján történt a bérfizetés is. A szövetkezet és az étterem együttműködési megállapodást kötött egymással, amelyben az előbbi azt vállalta, hogy diák munkavállalókat biztosít üzleti partnerei gazdasági tevékenysége ellátására. Az LB – az alperes munkaügyi hatósággal egyetértve – ezt a tényállást munkaerő-kölcsönzésnek minősítette, mivel megállapítható volt, hogy a munkavállalók rendszeresen és folyamatosan az éttermekben irányadó munkarend szerint dolgoztak, a munka irányítását az étterem üzletvezetője látta el. Az étteremmel kötött megállapodásból pedig kitűnt, hogy a szövetkezet nem konkrét feladat ellátását, hanem a munkavállalók biztosítását, átengedését vállalta ellenérték fejében.<sup>127</sup>

Az elhatárolásnak abból a szempontból is nagy jelentősége van, hogy az iskolaszövetkezeti munka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik. Ha ugyanis az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját foglalkoztatja, úgy nem köteles a foglalkoztatáshoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat befizetni, mivel e jogviszonyára tekintettel az iskolaszövetkezet tagja nem minősül biztosítottnak.<sup>128</sup> Így ha az iskolaszövetkezet a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló körben adhatja át munkáltatói jogokat, úgy indokolatlan versenyelőnyhöz jutna az általános szabályok szerint járulékot fizető kölcsönbeadókkal szemben.<sup>129</sup> A nappali tagozatos diák, illetve hallgató után járó járulékkedvezmény és a piaci verseny szabadságát az AB is vizsgálta egy 2002-es határozatában.<sup>130</sup> A testület azonban lényegében csak azt állapította meg, hogy nem alkotnak homogén csoportot a tanulmányi kötelezettségeik mellett dolgozók és azok, akik a teljes munkaidőt kihasználva, ilyen elkötelezettség nélkül vállalnak munkát. A tanulók, hallgatók foglalkoztatása nyilvánvalóan más erőfeszítéseket kíván meg a munkáltatóktól, így

<sup>125</sup> Lásd pl. Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 26., Bankó–Berke 2009 p. 29.

<sup>126</sup> Mt. 193/D. § (1) bek.

<sup>127</sup> Mfv.II.10.156/2007/2.

<sup>128</sup> Tbj. 5. § b) pont.

<sup>129</sup> A cégbírósi nyilvántartás alapján 2009-ben 93 bejegyzett iskolaszövetkezet működött, közülük 57 adott be mérleget, azaz ennyit működik biztosan. Ez a szám jóval kisebb a kölcsönbeadók ezret közelítő létszámához viszonyítva, ám ehhez képest – az iskolaszövetkezetek érdekképviselői szerve, a DiákÉsz adatai szerint – igen magas, 130-140.000 fő körül alakul a foglalkoztatottak száma. Az adatokat összegzi: Egerszegi–Nemeskéri 2010 p. 94.

<sup>130</sup> 1999/B/19 AB határozat (2002. április 30.).

nem is kérdéses, hogy az ezt segítő járulékkedvezmény – mint az esélyegyenlőtlenséget kiküszöbölő eszköz – elfogadható. A kérdés azonban az, hogy miért csak az iskolaszövetkezet részéről ebben a támogatásban, és a többi foglalkoztató – különösen a hasonló munkaszervezéssel működő kölcsönbeadók – miért nem. Erre viszont már nem tért ki a határozat, márpedig éppen ez az iskolaszövetkezeti munka körüli feszültségek egyik fő forrása.

Az eddig bemutatott jogi helyzetet módosította volna az Országgyűlés 2010. február 22-i ülésnapján, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény módosításáról szóló törvényjavaslat<sup>131</sup> elfogadásával, amely azonban mégsem lett jogszabály, mert a köztársasági elnök azt aláírás helyett továbbította az AB-hoz. A javaslat az iskolaszövetkezetek számára egy új foglalkoztatási konstrukciót létesítene. Lényege tömören az, hogy az iskolaszövetkezetek – az Mt. szerinti munkaviszony helyett – egy speciális, keretjellegű munkaviszonyt hozhassanak létre saját tagjaikkal, ezzel a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló foglalkoztatási formát hozva létre. A javaslat alapján az iskolaszövetkezet és tagja egymással egy olyan keret-munkaszerződést köt, amely csak azt rögzíti, a tag milyen jellegű feladatokat vállal majd, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adja meg. Az Mt.-nek megfelelő munkaszerződés megkötésére csak akkor kerül sor, ha a szövetkezet egy harmadik féltől kapott megbízása alapján a foglalkoztatás részletei konkretizálhatóak. Ekkor az előző, keret-szerződés alapján egy újabb szerződést kötnek a felek, amelyben már pontosan rögzítik a személyi alapléte, az ellátandó feladatot, a munkavégzés helyét és időtartamát.

A javaslat által „keret-munkaszerződésnek” nevezett megállapodás tehát lényegében nem több egy szándéknyilatkozatnál, amelyben a tag adott jellegű feladatok elvégzését adott díjazásért vállalja, a szövetkezet pedig ígértet tesz ilyen jellegű feladatok lehetőség szerinti biztosítására. Ebből azonban nem keletkezik sem munkavégzési, sem foglalkoztatási kötelezettség. A konkrét feladat jelentkezésekor kötbendő tényleges munkaszerződés nélkül ennek a keret-megállapodásnak jogilag értékelhető tartama nincs. A szerződést megkötő tag szempontjából nézve, ez a helyzet azonos azzal, mintha a szövetkezet mindig a konkrét feladat jelentkezésekor kötne határozott idejű munkaszerződést vele. Maga a javaslat is kizárja ugyanis az állásidő szabályainak alkalmazását, tehát a munkavállaló két feladat ellátása között nem részesülne bérben. Továbbá – bár erre a javaslat nem tér ki –, mivel a köztes időben munkavégzés nem történik és díjazás sem jár, a keret-munkaszerződés biztosítási jogviszonyt nem keletkeztethet.<sup>132</sup>

A javaslat deklarálja, hogy ez a foglalkoztatás nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, miközben álláspontom szerint a szabályozás alapján könnyen juthatunk erre a következtetésre. A munkaviszony ugyanis a szövetkezettel állna fenn, és nem a tagot ténylegesen, ideiglenes jelleggel foglalkoztató harmadik féllel, aki viszont ellenőrzési, utasítási jogot gyakorol felette. A javaslat ugyanis a munkavégzés időtartamára a harmadik félnek a kölcsönvevőhöz hasonló munkáltatói szerepkört biztosít.<sup>133</sup> Ehhez képest nehezen értelmezhető az a tervezett előírás, amely szerint a munkavállalót munkavégzési kötelezettségeinek teljesítése során a harmadik személy csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének fenntartása érdekében feltétlenül

<sup>131</sup> T/11552. szám.

<sup>132</sup> A javaslat kötelezően előírja, hogy ez a keret-munkaszerződés csak határozott időre létesülhet, az indokolás szerint azért, mert ez igazodik ahhoz, hogy a munkát végző tagok tanulmányokat folytató diákok, illetve hallgatók. Ezzel szemben megjegyzendő, egyáltalán nem szükségszerű, hogy egy diák tanulmányai alatt csak egy iskolaszövetkezetnek dolgozzon, illetve tanulmányai teljes ideje alatt tag legyen. Másfelől, a határozott idejű munkaviszony lényegesen gyengébb védelmet biztosít a munkavállalónak, különös tekintettel a munkaviszony végén követendő eljárásra és fizetendő juttatásokra. Ráadásul a javaslat szerint ez a határozott idejű munkaviszony akár 5 évnél hosszabb is lehetne.

<sup>133</sup> Munkáltatónak minősülne a munkavédelem, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, az egyenlő bánásmód követelménye és a munkavégzési köteletség teljesítésének egyes elemei tekintetében.

szükséges esetekben utasíthatja. A megrendelő utasítási joga ugyanis igen korlátozott, mégis ő felel a munkavédelmi és munkavégzési kötelezettségek betartásáért. Ez a konstrukció a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv meghatározása alapján munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet, így egy ilyen szabályozás – az irányelv hatálya lépése után – ellentétes lenne a közösségi joggal.<sup>134</sup>

Nem vitatva, hogy a szociális szövetkezetek elsősorban harmadik fél megbízásainak ellátására foglalkoztatják tagjaikat, tipikusan rövid időtartamra, a javaslatban felvázolt, speciális, keret-munkaviszony bevezetése a tervezetben szereplő módon elnagyoltnak tűnik. A hatályos szabályozás jelenleg is többféle formában teszi lehetővé a középiskolai vagy felsőoktatásban részt vevő tanulók munkavégzését, amelyek mind a munkát végzők, mind a munkáltatók igényeit kielégítik. Az érintett fiatalok foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzésen keresztül, határozott időtartamra létesített, részmunkaidős, vagy egyszerűsített munkaviszonyban is megoldható. Kimondottan a hallgató, illetve tanuló gyakorlati képzését segíti a részletesen szabályozott tanuló-, illetve hallgatói szerződés.<sup>135</sup> Ezekhez képest egy újabb atipikus munkaviszony bevezetése nem indokolt.

Megjegyzést érdemel, hogy emellett a tervezet több pontja nem csak gyakorlati, hanem alkotmányossági és közösségi jogi nézőpontból is aggályos.<sup>136</sup> A javaslat az Mt. általános szabályaihoz képest eltérően szabályozza a munkaviszony létesítésekor a munkavállaló részére teljesítendő tájékoztatási kötelezettség tartalmát. Ez viszont a 91/533/EGK irányelv<sup>137</sup> szempontjából kifogásolható, mivel nem ír elő tájékoztatási kötelezettséget a fennálló kollektív szerződésről. A „speciális természetű” munkaviszonyokat ugyan a tagállamok kivehetik az irányelv hatálya alól, de csak akkor, ha ezt objektív okok igazolják. Ezek fennállása itt kérdéses lehet, még akkor is, ha egyébként az iskolaszövetkezet, mint munkáltató mellett általában nem működik szakszervezet. A munkavállalói képviselői szervek létrehozását és kollektív szerződés kötését ugyanis semmi nem tiltja, és éppen a foglalkoztatás speciális vonásai miatt kimondottan érdemes lenne a törvénytől eltérő szabályozási igényeket kollektív szerződésben rendezni.

A javaslat szerint ebben a speciális foglalkoztatási formában nem kellene alkalmazni az Mt. rendes szabadságra vonatkozó előírásait. Ki kell emelni, hogy ez a rendelkezés ugyancsak aggályos, mivel a fizetett rendes szabadsághoz való jog az Alkotmányban garantált alapvető

<sup>134</sup> Szintén hasonló vonás a munkaerő-kölcsönzéssel a kártérítési felelősség rendezése. A tervezet szerint ugyanis, ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a harmadik személynek, a Ptk.-nak az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni. A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kártér a munkáltató és a harmadik személy egyetemlegesen felel. Végül, ha a munkavállalót munkajogviszonyával összefüggésben, de nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok szerint felel a munkáltató (az iskolaszövetkezet). Ez a megoldás megfelel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályoknak (Mt. 193/O. §).

<sup>135</sup> A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény 27–40/A. §.

<sup>136</sup> Érdemes röviden utalni a javaslat pár dogmatikailag téves, elnagyolt rendelkezésére. Például, a tervezet részletes szabályokat ad a szövetkezet, a munkát végző tag és a harmadik személy megrendelő közötti koordináció ellátását végző személyre, akit a „munkáltatói jogkör gyakorlójának” nevez. E személytől azonban elhatárolja az Mt. szerinti munkáltatói jogkör gyakorlóját – amely jelen esetben a szövetkezet alapszabályában meghatározott szerv –, a kettő közötti hatáskör megosztás viszont nem világos, az azonos elnevezés pedig megtévesztő. Hasonlóan szembemegy a bevett terminológiával a javaslat több pontján felbukkanó „munkavégzési köteletség”. A javaslat szerint a munkaviszonyt csak közös megegyezéssel és azonnali hatállyal lehetne megszüntetni. Ebből a felsorolásból minden indok nélkül maradt ki a próbaidő alatti megszüntetés lehetősége, illetve semmi nem indokolja, hogy az azonnali hatályú megszüntetésre miért nem az Mt. szerinti rendkívüli felmondás terminológiát használja. Másfelől, ez lényegében azt jelentené, hogy ezt a munkaviszonyt a felek szinte csak közös megegyezéssel tudnák megszüntetni, az azonnali hatályú megszüntetéshez megkövetelt feltételek ugyanis igen szigorúak.

<sup>137</sup> A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről, 1–2. cikk.

jog, amelyet indokolatlanul és aránytalanul korlátozni nem lehet.<sup>138</sup> A rendes szabadság teljes kizárását nyilvánvalóan nem támasztja alá – bár az indokolás erre hivatkozik –, hogy itt a munkaviszony mögött egy tanuló, vagy hallgatói jogviszony is meghúzódik, illetve a munkavégzés csak alkalmoszerű lenne. A munkavállaló pihenéshez való jogát ezért úgy tudja érvényesíteni, hogy nem vállal újabb munkákat.<sup>139</sup> Emellett, a 2003/88/EK irányelv<sup>140</sup> minden munkavállaló számára évi négy hét fizetett rendes szabadságot ír elő, így a javaslat e vonatkozásban nem csak az Alkotmánnyal, hanem a közösségi joggal is ellentétes.

A köztársasági elnök alkotmányossági vétőjára<sup>141</sup> végül formai okból került sor. A február végén elfogadott javaslat ugyanis 2010. január 1-ét jelölte meg a hatályba lépés időpontjaként, azaz visszamenőleges hatállyal lépett volna életbe. Az AB gyakorlata értelmében azonban a jogszabály a kihirdetését megelőző időre nem állapíthat meg kötelezettséget, és nem nyilváníthat valamely magatartást jogellenessé.<sup>142</sup> A köztársasági elnök szerint a javaslat munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat módosít, ami szükségszerűen legalább valamelyik szerződő fél számára többletkötelezettséget jelent. Különösen egyértelmű a munkavállaló helyzetének kedvezőtlenebbé válása a határozott idejű jogviszony leghosszabb időtartamára vonatkozó korlát, a rendes szabadság és az állásidő szabályainak kizárása esetén. Mindezek alapján a köztársasági elnök szerint a javaslat hatályba lépéséről rendelkező 3. § ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében deklarált jogállamiság elvéből eredő jogbiztonság elvével, ezen belül a visszamenőleges jogalkotás tilalmával, ezért alkotmányellenes. Az AB 88/2010. (VI. 2.) sz. határozatában helyt adott az indítványnak, és a köztársasági elnök által kifejtett indokolással egyetértve a javaslat 3. §-át megsemmisítette, így az Országgyűlés által egyébként elfogadott törvény nem lépett hatályba.<sup>143</sup> Az AB kifejtette azt is, hogy ebben az esetben a kihirdetés és hatálybalépés esetleges egybeesése is alkotmányossági aggályt vetne fel az új jogi helyzethez való felkészülést illetően.

A fenti elemzést összefoglalva, álláspontom szerint a javaslat nem alkalmas az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozására. Az alkotmányos, közösségi jogi és dogmatikai aggályokon kívül már önmagában azt sem tartom szerencsés megoldásnak, hogy egy munkaerő-kölcsönzésszerű jogviszonyt – minden hasonlóság ellenére – a jogszabály maga deklaráljon attól eltérőnek. A tipikusan rövid időtartamra, előre csak nehezen tervezhető gyakoriságú foglalkoztatás gyakorlati problémáin a javaslat által felvázolt keret-munkaviszony semmit nem segít. Inkább a szövetkezetek saját tagjaira vonatkozó kölcsönzési tilalom eltörlését lenne érdemes megfontolni, ami viszont elvezet az iskolaszövetkezetek kedvezményes járulékfizetési helyzetének, ezáltal pedig a piaci verseny szabadságának kérdéséhez. Csak alapos hatástanulmányok<sup>144</sup> alapján lehetne megítélni, tevékenységük

<sup>138</sup> Alkotmány 70/B. § (4) bek.

<sup>139</sup> Ez az érvelés visszaköszön a már említett, három évvel korábbi, Mfv.II.10.156/2007. számú ügyben felperesként eljáró iskolaszövetkezet felülvizsgálati kérelmében. A konkrét esetben ugyanis nem csak a diákszövetkezeti munka minősítése volt vitás, hanem az is, hogy a szövetkezet nem adta ki a rendes szabadságot a diákoknak. A szövetkezet álláspontja szerint a diákok foglalkoztatása során a szabadság nem az általános szabályok szerint kezelendő, mivel a diákok az általuk megjelölt szabadidejükben dolgoznak csak, a munkaviszonyuk fennállása alatt a munkával nem töltött időben a szabadságot kiadottnak kellene tekinteni. Az LB ezt az érvelést elutasította, hangsúlyozva, hogy munkaviszonyban a rendes szabadság nem mellőzhető.

<sup>140</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 7. cikk.

<sup>141</sup> Alkotmány 26. § (4) bek.

<sup>142</sup> Ezt a szabályt a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény 12. § (2) bekezdése fogalmazta meg, és az AB szerint a jogállamiság elvéből vezethető le [Alkotmány 2. § (1) bek.].

<sup>143</sup> Álláspontom szerint ez a döntés biztosra vehető volt, különös tekintettel az új Ptk. hatályba lépésével kapcsolatos, egy hónappal korábban hozott 51/2010. (IV. 28.) AB határozatban a visszamenőleges hatállyal kapcsolatban kifejtettre.

<sup>144</sup> Elsősorban az alábbi adatokra lenne szükség a szabályozási alternatívák hatásvizsgálatához: évente hány diák és hallgató dolgozik az iskolaszövetkezeteken keresztül, milyen a foglalkoztatottak összetétele kor, nem,

alapján vajon indokolt-e – és ha igen, milyen feltételekkel<sup>145</sup> – az iskolaszövetkezetnek a továbbiakban is biztosítani ezt az előnyt a piacon hozzájuk nagyon hasonló tevékenységet végző kölcsönbeadókhoz képest.

## 5. Összefoglalás: a munkáltatói pozíció oldódása

Nem tűnik konzervatív értékelésnek, hogy a háromoldalú helyzetek szaporodása mellett a XXI. században is érvényes marad a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége, amelyet a szerződést kötő munkáltatónak tartozik teljesíteni. Az is biztosra vehető, hogy a munkáltató a jövőben is csak megfelelő törvényi garanciák és a munkavállaló beleegyezése mellett engedheti át szinte teljes munkáltatói jogkörével együtt munkavállalóját egy másik szervezet részére, ellenérték fejében. Nem ilyen egyértelmű viszont, hogy a munkajog szemet hunyhat-e a munkáltató szolgáltatását megrendelő harmadik fél szerepe felett, pusztán arra hivatkozással, hogy utasítási joga korlátozott, legfeljebb csak az elérendő eredményre terjedhet ki. E befolyás szerepének elismerésére a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó egyes munkáltatói kötelezettségek kapcsán – különösen a munkavédelem, az egyenlő bánásmód, az adatvédelem stb. tekintetében – kezd megjelenni a fővállalkozók, kiszervezők kvázi munkáltatói felelőssége. Egy kiszervező cég, vagy fővállalkozó munkáltatói minősége persze soha nem érheti el a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevőét, de nyilvánvalóan erőteljesebb, mint a munkáltató szolgáltatását csak egyszeri alkalommal, vagy rövid ideig igénybe vevő megrendelőé. Egyetérthetünk azzal az állásponttal, hogy ezekben a komplex tényállásokban nem azt a kérdést kell feltenni, hogy ki az „igazi” munkáltató, hanem – tágabb megközelítéssel élve – kiket kell felelősnek tekintenünk a munkaerő hasznosításáért.<sup>146</sup> A harmadik fél munkáltatói szerepének változását bemutató skála középső részén találjuk azokat a tényállásokat, ahol a ténybeli helyzet és az egységes munkáltatói pozícióhoz ragaszkodó jogi megítélés között feloldandó feszültség lehet.

Nem a munkáltatói szerep megoszlása, hanem a munkaerő-kölcsönzéstől – mint részletesen szabályozott, szigorú feltételekhez kötött tevékenységtől – való elhatárolás miatt vet fel problémákat a munkaerő-piaci közvetítők, tanácsadók szolgáltatásainak színesedése. A piaci igényekhez igazodó, változatos tartalom akkor aggályos jogilag – és egészen addig nem korlátozandó –, amikor ez már a munkaerő-kölcsönzés megkerülésével biztosítana ellenérték fejében a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt (utasítható) munkaerőt. Végül, a munkavállalói pozíció kapcsán ma még nehéz megjósolni, milyen változásokhoz vezethetne, ha nagyobb körben terjedne el az egy munkakörön közös felelősséggel osztozó munkavállalás gyakorlata.

A háromoldalú helyzetek kezelésével kapcsolatos útkeresés jól látszik a magyar munkajogban is. Miközben hasonló tényállások már száz évvel ezelőtt is léteztek, az iskolaszövetkezetek munka szabályozására tett legújabb kísérlet bizonyítja, hogy az elhatárolásra világos koncepció máig nincs. Megítélesem szerint a „diákmunka” a tervezett szabályozás szerint a munkaerő-kölcsönzés és a munkáltató szolgáltatásának megrendelője, mint harmadik fél megjelenésével járó eset közötti szürke zónába esne. A tervezet ellentmondásai részben éppen abból fakadnak, hogy nem tudja arányosan összeegyeztetni a megrendelő munkáltatói jogait és kötelezettségeit, sem egyértelműen elkülöníteni az iskolaszövetkezet szolgáltatását a munkaerő-kölcsönzéstől. A tervezet hatályba lépése esetén így nehezen tudunk volna különbséget tenni a kölcsönvevő és az iskolaszövetkezeti munka

---

végzettség stb. szempontjából, milyen ágazatokban, feladatokra és időtartamra kerül sor elsősorban az iskolaszövetkezetek tagjainak foglalkoztatására, stb.

<sup>145</sup> Ilyen feltétel lehetne például, hogy iskolaszövetkezet a diák/hallgató képzésének megfelelő, ahhoz illeszkedő munkát biztosítson.

<sup>146</sup> Deakin 2001 p. 72., Ratti 2009 p. 841–842.

megrendelőjének jogállása között, vagy megindokolni, miért felelős az utóbbi a munkavédelemért, ha a takarítási munkákat egy hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató cégre kiszervező szervezet viszont nem. Megítélésem szerint az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozása kapcsán a harmadik fél jogállása az egyik alapkérdés, amelyet az AB döntése révén nyert időben alaposan végig kell gondolni.



### III. fejezet

## A munkaerő-kölcsönzés alanyai

Általánosnak mondható, hogy a munkaerő ellenérték fejében történő, üzletszerű átengedését a jogi szabályozás csak szigorú feltételek mellett teszi lehetővé. Ennek egyik eleme, hogy nem minden munkáltató lehet egyben kölcsönbeadó is, azaz a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételei speciálisak az általános munkáltatói jogalanyiság követelményeihez képest.<sup>147</sup> A kölcsönzött munkavállalóval és a kölcsönvevővel szembeni különös feltételek kevésbé általános jellegűek, inkább csak egy-egy visszaélési lehetőség megtiltására irányulnak. Miközben a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv a jogviszony mindhárom alanyának fogalmát megadja, jogalanyisági feltételeket egyik vonatkozásában sem rögzít. Így továbbra is a tagállamok hatáskörében marad, hogy meghatározzák, ki lehet kölcsönzött munkavállaló, kölcsönbeadó, illetve kölcsönvevő. Ebben a fejezetben az erre vonatkozó szabályozási megoldásokat tekintem át.

Magyar szempontból az alanyisági feltételekre vonatkozó szabályok két aktuális kérdést is felvetnek. Egyrészt, az EB *Rani-ügyben* hozott döntése értelmében belföldi székhelyet nem követelhet meg a magyar szabályozás a kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételeként. Másrészt, az irányelv átvételével szabályozni kell, hogy egy adott munkáltató csak ideiglenesen lehet kölcsönvevő egy adott munkavállaló (vagy munkakör?) vonatkozásában. Az alábbiakban ezekre a problémákra is kitérek.

#### 1. A kölcsönbeadó

A kölcsönbeadó<sup>148</sup> jogalanyisági feltételeire vonatkozó nemzeti szabályokban – jogharmonizációs kényszer hiányában is – több hasonlóság mutatkozik. A kölcsönzés az EU tagállamokban ma már sehol nem tiltott, csak a tevékenység elkezdéséhez és folytatásához megkövetelt feltételek szigorában mutatkozik eltérés. A legtöbb nemzeti jogrendszer bizonyos hatósági ellenőrzést ír elő a kölcsönbeadók tevékenysége felett. Másrészt, a kölcsönbeadók jogszerű működésének biztosítékeként elterjedt e tevékenység vagyoni biztosítékhoz, vagy szakmai-személyi alkalmassághoz kötése. A tagállami szabályozást áttekintve, az alábbi követelményeket tekinthetjük általánosnak:<sup>149</sup>

- Regisztráció valamely (regionális vagy központi) munkaügyi hatóságnál (pl. Észtország, Franciaország, Lengyelország, Norvégia). Az állami nyilvántartás pótlására vagy kiegészítésére olykor a kölcsönbeadói szervezetek maguk vezetnek regisztrert a kölcsönbeadókról, a felvétel feltételül szabva valamilyen etikai kódex, vagy akár kollektív szerződés hatályának elismerését. E listákra kerülésnek sokszor

<sup>147</sup> E tekintetben máig irányadó az EB 1980-ban, a szolgáltatások szabad áramlása szempontjából tett megállapítása, amely szerint a kölcsönzés munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatása miatt indokolt e szolgáltatással szemben korlátozó jellegű, adminisztratív előírások fenntartása (C-279/80. para. 18–20.).

<sup>148</sup> A kölcsönzött munkavállalóval munkaviszonyban álló, a munkaerőt rendelkezésre bocsátó fél elnevezésére az irányelv az általánosan használt „temporary-work agency” kifejezést veszi át [3. cikk (1) bek. b) pont]. A szakirodalomban az *agency* vagy *leaser* kifejezések is előfordulnak. Érdekeség ugyanakkor, hogy az *agency* terminológia általános használata mellett éppen a brit tételes jog használ más megnevezést. A 2003-as *Employment Businesses Act* szerint ugyanis az *employment agency* a munkaerő-közvetítőt jelenti, míg a kölcsönbeadóra az *employment business* kifejezés használendő (Kountourous 2008 p. 65.). Angol nyelvtérületről említést érdemel még a *manpower company* kifejezés (pl. Adler 2001 p. 43–45.), amely szintén a nyújtott szolgáltatásra utal.

<sup>149</sup> A bemutatott példákat részletesen lásd: Arrowsmith 2008 p. 29–30.; Contreras 2008 p. 53–54.

egyfajta minőségi tanúsítvány szerepe is van (pl. Ausztria, Németország, Svédország).<sup>150</sup>

- Az egyszerű bejelentkezésnél szigorúbb állami ellenőrzést jelent az engedélyeztetés (pl. Belgium, Görögország, Luxembourg, Málta, Németország, Portugália, Románia, Szlovénia). Az engedély kiadásának számos feltétele lehet (lásd alább), hatálya lehet ideiglenes, vagy határozatlan idejű. Olykor csak egyes ágazatokban szükséges a hatósági engedély (Dánia esetében a szállítmányozásnál, illetve korábban az egészségügyben), vagy a munkanélküliség függvényében csak egyes földrajzi területeken (Szlovákia).<sup>151</sup> Az Egyesült Királyságban 2004-től a mezőgazdasági és élelmiszeripari ágazatban kötelezővé vált a munkaerő-kölcsönzés engedélyeztetése és szigorú hatósági ellenőrzése is. Az ügy előzménye egy baleset volt, amely során 23 kölcsönzött kínai kagylószedő fulladt meg, amelyre tekintettel e területen újra bevezették az 1994-ben egyébként általánosan eltörölt engedélyezési rendszert.<sup>152</sup>
- A kölcsönzési tevékenység számos országban csak vagyoni biztosíték letétbe helyezése mellett végezhető, amely a munkavállalók munkabér követelését és/vagy a kölcsönbeadót terhelő közteher-fizetési kötelezettséget biztosítja. Ennek indoka alapvetően az, hogy a kölcsönzési tevékenység nem igényel komolyabb beruházást, a kölcsönbeadónak nincsenek nagy értékű termelőeszközei, ugyanakkor a bérfizetési kötelezettség mégis őt terheli. Ezért a fizetéseképtelenség veszélye nagyobb.<sup>153</sup> A letét mértékét fix összegben határozzák meg (pl. Görögország, Luxembourg, Olaszország<sup>154</sup>), vagy az adott kölcsönbeadó bevételéhez, gazdasági teljesítményéhez képest (pl. Franciaország<sup>155</sup>, Spanyolország<sup>156</sup>). Hollandiában a kölcsönvevő kötelessége, hogy a kölcsönzési díj egy részét – biztosítékkal – egy zárolt számlára utalja.<sup>157</sup>
- A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepének feltérképezésének nélkülözhetetlen, hogy a kölcsönbeadók rendszeresen megfelelő tájékoztatást adjanak tevékenységükről a munkaügyi hatóságok felé. Ilyen előírással találkozhatunk pl. a finn, francia, német és szlovén szabályozásban.
- A kölcsönbeadónak, vagy az általa foglalkoztatott személynek megfelelő végzettséggel, tapasztalattal kell rendelkeznie (pl. Csehország, Luxembourg, Szlovénia, Szlovákia). Ez Máltán azzal párosul, hogy a jelentkező „megfelelő erkölcsi karakterrel” rendelkezzen, Romániában pedig azzal, hogy korábban ne marasztalják el a foglalkoztatási, vagy a kereskedelmi szabályok megszegéséért és ne álljon fenn köztartozása. A szakmai követelményhez hasonló az a spanyol szabály, amely szerint a kölcsönbeadónak minden ezer, az előző évben kötött, kölcsönzésre irányuló munkaszerződése után legalább 12 belső munkavállalót kell alkalmaznia.<sup>158</sup>

<sup>150</sup> Blanpain 1999 p. 40.

<sup>151</sup> Ahlberg 2004 p. 142.

<sup>152</sup> Kountouros 2008 p. 68.

<sup>153</sup> Waas 2003 p. 390.; Schiek 2004 p. 1237.

<sup>154</sup> A letét mértéke általában 50–100.000 € között változik, az olasz szabályok viszont különösen magas, 600.000 € vagyoni biztosítékot követelnek meg. Mivel emellett az is feltétel, hogy a kölcsönbeadó legalább négy régióban működjön, az olasz piacon szinte csak multinacionális cégek vannak jelen, 2007-ben összesen 69 kölcsönbeadó működött (Colucci 2004 p. 153.; Zappala 2008 p. 105., 108.).

<sup>155</sup> A letét mértékét a megelőző év adózás előtti eredményének százalékában határozzák meg, de el kell érnie a rendeletben meghatározott minimális mérték (Vigneau 2008 p. 87–88.).

<sup>156</sup> Egy korábbi spanyol szabály ezt a teljes előző évi munkabéreköltség 10%-ában, az első évben pedig a minimálbér huszonötöszörösében határozta meg. Ezt egészítette ki az a rendelkezés, amely szerint a béreköltség 1%-ának megfelelő összeget kötelező a kölcsönzött munkavállalók képzésére fordítani (Rodríguez–Royo 2004 p. 177., 180–181.).

<sup>157</sup> Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 243.

<sup>158</sup> Rodríguez–Royo 2004 p. 176.

- A kölcsönbeadó a munkaerő-kölcsönzésen kívül nem végezhet más gazdasági tevékenységet (pl. Luxembourg, Spanyolország, Szlovénia), vagy csak más „rokon” munkaerő-piaci szolgáltatást (pl. tanácsadást, közvetítést, stb., a görög, francia, portugál, és olasz szabályozás szerint).
- A kölcsönbeadó szervezet neve egyértelműen utaljon a kölcsönzési tevékenységre folytatására (pl. Olaszország, Spanyolország).
- A tagállami szabályok igen sokszínűek a vonatkozásban, hogy a kölcsönbeadó lehet-e természetes személy is, vagy csak bizonyos formájú jogi személy.<sup>159</sup> Ezek az előírások garantálhatják, hogy kölcsönbeadó bizonyos minimális szervezettel, törzstőkével stb. rendelkezzen.

A tagállamokat kifejezetten felhatalmazza az irányelv a felsorolt rendelkezések fenntartására, amikor külön nevesíti, hogy ezek az előírások nem tartoznak a kölcsön-munka igénybevételére vonatkozó korlátozások felülvizsgálata körébe.<sup>160</sup> Az irányelv céljából kiindulva viszont ezek enyhülése várható, a kölcsönzés előtti akadályok lebontása során.<sup>161</sup>

A kölcsönzési tevékenység folytatásához előírt feltételek megszegésére a tevékenységtől eltiltás mellett a tagállamok közigazgatási bírságokat vagy büntetőjogi szankciókat helyeznek kilátásba. Munkajogi szempontból ilyenkor a kölcsönbeadó elveszti kölcsönzési képességét, így a kölcsönzésre irányuló munkaszerződése érvénytelenek lesznek. Ennek következményeként számos nemzeti jogrendszer a kölcsönvevővel hoz létre hagyományos munkaviszonyt, a kölcsönvevőt is felelőssé téve azért, ha nem a jogszabályok szerint működő kölcsönbeadótól vesz igénybe munkaerőt.<sup>162</sup>

A kölcsönbeadó, mint munkáltató alapvető sajátossága, hogy nem a saját szervezetében foglalkoztat, ehhez nincsenek meg a szervezeti, tárgyi feltételei. Szolgáltatása éppen arra irányul, hogy ezt a lehetőséget ellenérték fejében más vállalkozás részére engedni át. E szervezeti sajátosságaira mutatott rá az EB a *Jouini ügyben*.<sup>163</sup> Az előzetes döntéshozatali kérelem arra irányult, hogy milyen esetben kell alkalmazni a transzfer irányelvet<sup>164</sup> két munkaerő-kölcsönző vállalkozás vonatkozásában. Az irányelv ugyan az 1998-as módosítása óta kifejezetten kimondja, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyokra, illetve a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatókra is irányadó, ám az első ilyen eset felmerülésére tíz évet kellett várni.<sup>165</sup> Az eljáró nemzeti bíróság abban kérte az EB iránymutatását, hogy hogyan vizsgálандó az üzlet(rész) fogalma munkaerő-kölcsönzésnél, tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadónál nincs „saját üzem”, azaz csak kevés belső munkavállalót foglalkoztat, és a

<sup>159</sup> Nagy Britanniában például semmilyen hasonló követelmény nincs (Kountouros 2008 p. 68.), Németországban pedig egyaránt lehet kölcsönbeadó jogi személy, természetes személy, természetes személyek csoportja és közjogi személy, így akár egy önkormányzat is (Weiss 2004 p. 129.).

<sup>160</sup> Irányelv 4. cikk (4) bek.

<sup>161</sup> Ahogy a II. részben láthattuk, a szolgáltatások szabad áramlásának elve szempontjából a kölcsönzési tevékenységhez megkövetelt feltételek folyamatos, szigorú felülvizsgálat alatt állnak a Bizottság részéről. Jó példa erre a még elbírálás alatt álló *Bizottság vs. Belgium eset* (C-397/10., OJ C 301, 6.11.2010), amelyben a Bizottság három, a munkaerő-kölcsönző ügynökségekkel szemben megkövetelt belga szabályt is vitat. Az első feltétel a vállalkozás tevékenységi körében a munkaerő-kölcsönzés kizárólagossága, a második, hogy a kölcsönbeadó meghatározott, különleges jogi formában működjön, végül, hogy 30.987 eurót kitevő minimális tőkével rendelkezzen. A kölcsönbeadókkal szembeni adminisztratív előírások önmagukban tehát nem tiltottak, de nem korlátozhatják az uniós jogba ütközően a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzést. Ez a szempont is a korlátozások lebontása felé haladó tendenciát sejtet.

<sup>162</sup> Részletesen lásd: III. rész V. fejezet 2. és 3.4. pontok.

<sup>163</sup> C-458/05. Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS) [2007] ECR I-07301.

<sup>164</sup> A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv.

<sup>165</sup> A gazdasági válság miatt azonban várhatóan sok hasonló tényállást látunk még, a kölcsönbeadók gyakori való szervezeti változásai – (dez)integrációja – miatt (Berke 2009 p. 102., 105.). 2001/23/EK irányelv 2. cikk (2) bek.

legtöbb alkalmazottja – a szolgáltatás lényegéből eredően – más munkáltató üzemébe illeszkedik bele.<sup>166</sup>

A kérdés megválaszolásánál az EB következetes maradt korábbi gyakorlatához, és abból indult ki, hogy a különböző gazdasági tevékenységekben különböző gazdasági eszközöknek más-más jelentősége van.<sup>167</sup> Ezért figyelembe kell venni a munkaerő-kölcsönzés sajátosságait. Az ítélet a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást úgy határozza meg, mint a kölcsönvevő vállalkozások számára átmeneti jelleggel munkavállalók rendelkezésre bocsátását, abból a célból, hogy e munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásnál az utóbbi szükségleteinek és utasításainak megfelelő különféle feladatokat lássanak el.<sup>168</sup> Ez alapján az ügyvezetésért felelős munkavállalók, a kikölcsönzött munkavállalók, valamint a szaktudás együttese – mint gazdasági egység – alkalmas a munkaerő-kölcsönzés, mint elkülönült cél követésére. Nem akadály a üzemszállás megállapításának, hogy az érintett munkavállalók a kölcsönvevő szervezetébe illeszkednek, hiszen éppen ez a kölcsönbeadó gazdasági tevékenységének lényege.<sup>169</sup> Az ítélet a munkaerő-kölcsönzésre irányuló gazdasági egység feletti gazdasági hatalom megszerezhetőségének vizsgálatával tehát egyszersmind a kölcsönbeadó, mint munkáltató szervezetei sajátosságait határozta meg.

A kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése szerint 2008-ban mintegy 71.000 kölcsönbeadó működött világszerte, közülük minden második Európában. A szektor növekedése a kilencvenes évek óta töretlen, 1994 és 1999, valamint 1999 és 2006 között is megduplázódott. A kölcsönbeadók számában a növekedés egy év alatt – 2007-hez képest – 14% volt. A legtöbb kölcsönbeadó Japánban (20.000), az Egyesült Királyságban (11.494) és Németországban (9.465) működik, e három ország ad otthont az összes kölcsönbeadó mintegy 60%-ának. Mellettük kiemelkedő még az Egyesült Államok, Franciaország és Hollandia kölcsönzési piaca: 2007-ben e hat ország együtt adta a kölcsönzési szektor összesített árbevételének 80%-át. 2008-ban a kölcsönbeadók saját belső állományként mintegy 819.000 főt foglalkoztattak. Ez egyben arra is utal, hogy a legtöbb kölcsönbeadó cég a kis- és közepes vállalkozások közül kerül ki, hiszen átlagosan egy kölcsönbeadóra 12 alkalmazott jut. A piac azonban meglehetősen koncentrált: az ILO adatai szerint a világ 20 legnagyobb kölcsönbeadó cége osztozik a teljes árbevétel 38%-án.<sup>170</sup>

A kölcsönbeadó oldalán jelentkező jogalanyisági feltételek tehát kettős célt szolgálnak. Egyrészt, a munkaerő-átengedés üzletszerű folytatása érzékeny tevékenység az érintett munkavállalók és munkahelyek (kölcsönvevők) tekintetében is. Ezért a tevékenység folytatásához olyan követelmények szükségesek, amelyek gátat szabnak a visszaéléseknek, és lehetővé teszik az ellenőrizhetőséget. Másrészt, a kölcsönbeadó úgy lehet akár többszáz

<sup>166</sup> A tényállás szerint az anyagi csőd közelében álló Mayer & Co GmbH munkaerő-kölcsönző cég tulajdonosai 2002-ben új cég alapítását határozták el. Az így létrejött PPS cég igazgatója a korábbi cég ügyvezetője, kereskedelmi igazgatója pedig a Mayer volt irodai alkalmazottja lett, aki egyben az előbbi házastársa volt. A PPS a Mayer által alkalmazott személyzet harmadát és több ügyfelét is átvette, mielőtt a Mayerrel szemben csődeljárás indult. Az átvételt követően az át nem vett munkavállalók egy csoportja a PPS, mint jogutód ellen indított keresetet, a csőd miatt ki nem fizetett béreket követelve. A PPS arra hivatkozott, hogy nem jogutódja a Mayernek, mivel az átadás-átvétel nem szerződésen alapult, illetve nincs olyan meghatározható üzlet(rész), amelyre tekintettel a jogutódlás (üzemszállás) megállapítható lenne. (A szerződés hiányára vonatkozó érvelést az EB nem fogadta el, kiemelve, hogy az irányelv alkalmazásában a „szerződés” formája rugalmasan értelmezendő, az a „változásra irányuló közös szándékot tükröző gyakorlati együttműködésre utaló tényekből” következő megállapodást is jelölhet”. A konkrét esetben a körülmények alapján nyilvánvaló volt, hogy az együttműködés lényege és célja az üzemeltetési erőforrások átruházása. C-458/05. para. 25–26.)

<sup>167</sup> Berke Gyula ezt nevezi „relativizáló szemléletnek” (Berke 2009 p. 105.).

<sup>168</sup> C-458/05. para. 35.

<sup>169</sup> C-458/05. para. 36–37.

<sup>170</sup> CIETT 2010 p. 12–14.; ILO 2009 p. 11–12. Hasonlóan koncentrált pl. az Egyesült Királyság piaca is, ahol a nagyszámú kölcsönbeadónak csak mindegy 2%-a foglalkoztat 250 kölcsönzött munkavállalónál többet (Kountours 2008 p. 55.).

munkavállaló munkáltatója, hogy közben nem rendelkezik az ilyen foglalkoztatotti létszámmal általában együtt járó anyagi eszközökkel, erőforrásokkal. Ezért a munkáltatói kötelezettségek – különösen a bérfizetés – teljesítését elősegítő előírások is gyakoriak.

### *1.1. Kölcsönbeadók a magyar jog szerint*

A magyar jog szerint 2001-től csak azok az Mt.-ben meghatározott formában működő jogi személyek lehetnek kölcsönbeadók, akiket az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vett. Ennek részletes szabályait a Krend. határozza meg. A szigorú feltételrendszer a kölcsönbeadók jogszerű működését kívánja biztosítani, ám több elemében kifogásolható. Egyes előírások idejémtúltak, vagy nem kellően szigorúak, a belföldi székhely megkövetelését pedig az EB a közösségi jogba ütközőnek találta. A szabályok felülvizsgálata során azonban nem csak az egyes követelményeket szükséges áttekinteni, hanem az előírások ellenőrzésére vonatkozó szabályozást is. Mint látni fogjuk, a kölcsönbeadói jogalanyiságra vonatkozó rendelkezések célját gyengíti, hogy ellenőrzésére két külön hatóság jogosult, amely eltérő jellegű és súlyú szankciókat alkalmazhat, és amelyek eljárása nincs kellően összehangolva.

A munkaerő-kölcsönzés 2001-ben került az Mt.-be, egy évvel később, 2002 végén már 282 kölcsönző cég működött az országban. A kölcsönzési szektor folyamatos bővülése csak 2009-ben tört meg, a gazdasági válság hatására. 2008-ban 948 kölcsönbeadó céget tartottak nyilván, ami több mint háromszoros növekedést jelent. 2009-ben a kölcsönbeadók száma 916-ra csökkent. A kölcsönbeadók 76,5%-a teljesítette adatszolgáltatási kötelezettségét, és közülük 172 tett olyan nyilatkozatot, hogy 2009-ben nem végzett kölcsönzési tevékenységet. Így összességében az aktív kölcsönbeadók száma 529 db. A legtöbb aktív kölcsönbeadó Közép-Magyarországon működik, a tavalyi évben arányuk mintegy 50% volt. Ennek oka az lehet, hogy a fővárosban van a bejegyzett székhelyük, az adatszolgáltatást pedig ez alapján kell teljesíteni. Az egy kölcsönbeadóra jutó munkavállalók átlagos száma 149,5 fő volt.<sup>171</sup>

#### *1.1.1. A kölcsönbeadó szervezeti formája*

A kölcsönzési tevékenység első feltétele, hogy a munkáltató belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság – azaz korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság –, vagy szövetkezet (kivéve saját tagja vonatkozásában) legyen.<sup>172</sup> A kölcsönbeadó tehát csak jogi személy gazdálkodó szervezetként működhet, ami garantálja, hogy kölcsönzési tevékenységet csak üzletszerűen, megfelelő szervezeti és vagyoni háttér<sup>173</sup> mellett lehet folytatni. Ez a szabály három, részben már érintett kérdés is felvet: mi az indoka a szövetkezet saját tagjára vonatkozó kölcsönbeadási tilalomnak; milyen szerepet szán a magyar jog a nonprofit kölcsönzéseknek; végül, összeegyeztethető-e a szolgáltatások szabad áramlásának elvével a belföldi székhely megkövetelése.

A törvény szerint nem végezhet kölcsönzési tevékenységet a szövetkezet saját tagja vonatkozásában. Ez a tilalom elsősorban azt kívánja biztosítani, hogy a tagok foglalkoztatását elősegíteni hivatott szociális szövetkezetek ne kölcsönzés útján, azaz ne idegen munkáltató bevonásával szervezzék tevékenységüket. Az elhatárolási kérdéseknél már utaltam rá, hogy ennek ellenére a legtöbb esetben e szövetkezetek nem maguk látják el munkával tagjaikat,

<sup>171</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 4–5.

<sup>172</sup> Mt. 193/D. § (1) bek.

<sup>173</sup> A Gt. szerint a korlátolt felelősségű társaság törzstőkéje nem lehet kevesebb 500.000 Ft-nál, a részvénytársaság pedig legalább 5 millió Ft alaptőkével alapítható [Gt. 114. § (1) bek. és 207. § (1) bek.]. 2008-ban a 948 kölcsönbeadó cég közül 17 működött zártkörű részvénytársaságként, 7 szövetkezetként, így a kft. forma túlsúlya egyértelmű.

hanem egy harmadik fél bevonásával, akivel a szövetkezet polgári jogi megállapodást köt. E harmadik fél ugyan elvileg nem szerezhet munkáltatói jogokat a javára dolgozó szövetkezeti tagok felett, a gyakorlatban azonban ez sokszor megtörténik. Így gyakorlatilag ez a tilalom nem éri el célját. E tapasztalatok és az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozására tett kísérletek alapján megfontolandó a tilalom eltörlése. Ez nem jelenti azt, hogy ebben az esetben az iskolaszövetkezeti munka ne igényelne továbbra is speciális, a nonprofit kölcsönzés irányába mutató szabályokat. Ezt különösen a kedvezményes járulékfizetési szabályok tennék indokolttá, amelyet – az iskolaszövetkezeti kölcsönzés bevezetése esetén – a piaci verseny szabadsága alapján további feltételekhez kellene kötni.

Kölcsönbeadó nonprofit gazdasági társaság – korábban: közhasznú társaság<sup>174</sup> – is lehet. A nonprofit munkaerő-kölcsönzés elősegítésére létesült korábbi foglalkoztatási támogatások sikertelensége alapján – a jogalkotói szándék ellenére – e kölcsönbeadók szerepe csak marginális. 2008-ban a 948 nyilvántartott kölcsönbeadó közül csupán 4 volt nonprofit gazdasági társaság. Ez a helyzet azonban az irányelv átvétele kapcsán változhat. Az irányelv ugyanis nem vonatkozik a gazdasági tevékenységet nem végző (pusztán szociális jellegű) kölcsönbeadókra, illetve – a tagállam döntése szerint – az állami (államilag támogatott) képzési programokra.<sup>175</sup> Így míg az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektort, a jogharmonizáció során létrehozható egy olyan alanyi kör, amelyre rugalmasabb szabályok maradnának érvényben (rájuk az egyenlő bér elve csak a most hatályos korlátokkal vonatkozna, és a kikölcsönzés tartós is lehetne). Ide tartozhatnának például az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók, a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.), illetve a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.

### *1.1.2. A belföldi székhely követelménye*

Az Mt. szerint bármely formában működik is a kölcsönbeadó, feltétel, hogy székhelye belföldön legyen. A szolgáltatások szabad áramlása elve – és az EB kapcsolódó joggyakorlata alapján – ez a követelmény aggályos a közösségi jog szempontjából. Ezt a kérdést a *Rani-ügyben*<sup>176</sup> a Bíróság is vizsgálta. 2009. július 29-én a Fővárosi Bíróság bírāja lényegében azzal az előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult az EB-hez, hogy a kiküldetési irányelv és a Szerződés alapján a belföldi székhelyet előíró magyar Mt. összhangban van-e a közösségi joggal. Az ügy tényállása szerint egy magyar munkáltató egy szlovákiai székhelyű kölcsönbeadótól vett igénybe kölcsönzött munkaerőt. A felek között jogvita indult a kölcsönzési szerződés teljesítése kapcsán, amelyben az alperes kölcsönvevő arra hivatkozott, hogy mivel a felperesnek nincsen belföldi székhelye Magyarországon, ezért a kölcsönzési szerződést semmisnek kell tekinteni.<sup>177</sup>

A II. részben bemutatott joggyakorlat alapján egyértelmű, hogy nem található olyan közérdek, amelyre tekintettel a belföldi székhely megkövetelése nélkülözhetetlen lenne. Ezért ez a szabály nyilvánvalóan ellentétes a közösségi joggal. Azonban hozzá kell tenni, hogy a gyakorlatban ez az előírás nem érvényesül. Szlovákia vonatkozásában tudományos kutatások is igazolták, hogy hazai munkaerő-kölcsönzési piacon külföldi kölcsönbeadók is megjelentek,

<sup>174</sup> 2007. július 1-je óta közhasznú társaság nem alapítható. A Gt. helyett vezette be a non-profit gazdasági társaságot, amely bármely gazdasági társasági formában működhet (Gt. 4. §). A közhasznú társaságok 2009. június 30-ig működhettek [Gt. 365. § (1) és (5) bek.].

<sup>175</sup> 1. cikk (3) bek.

<sup>176</sup> C-298/09. A végzés szövege elérhető a <http://curia.europa.eu> oldalon.

<sup>177</sup> A II. részben már kitértem arra, hogy a kiküldetési irányelvnek e körben nincs jelentősége, így itt a belföldi székhelyet megkövetelő szabály és a Szerződés összhangját vizsgálom.

és évek óta versenyeznek a hazai szolgáltatókkal.<sup>178</sup> Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepelnek.<sup>179</sup> Nem tudunk olyan esetekről, hogy akár a munkaügyi ellenőrzés, akár a munkaügyi bíróság jogellenességet állapított volna meg amiatt, mert egy munkáltató külföldi székhelyű kölcsönbeadótól vett igénybe munkaerőt. Ebből az következik, hogy az Mt. 193/D. § (1) bekezdését a gyakorlat csak a belföldi székhelyű kölcsönbeadókra alkalmazza, de a fent felsorolt feltételek nem követeli meg olyan kölcsönbeadóktól, amelyek külföldön rendelkeznek székhellyel.

Problémát jelent, hogy ez az értelmezés nem következik egyértelműen az Mt. hatályára vonatkozó szabályokból. Főszabály szerint az Mt. arra a munkaviszonyra alkalmazandó, amely alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Ettől a nemzetközi magánjog szabályai eltérően is rendelkezhetnek.<sup>180</sup> Ezeket a speciális szabályokat a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet, illetve a munkajog vonatkozásában az annak helyébe lépő, a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 593/2008/EK rendelet (Róma I. rendelet) tartalmazza.<sup>181</sup> Mivel a Magyarországra kölcsönzött munkavállaló munkavégzési helye a Magyar Köztársaság területe, ezért csak akkor nem kell a munkaviszonyra az Mt.-t alkalmazni, ha a Róma I. rendeletből más következik.

A Róma I. rendelet szerint a munkaviszonyra elsődlegesen a felek jogválasztásának megfelelő jogot kell alkalmazni, amely viszont nem eredményezheti az egyébként alkalmazandó jog munkavállalót védő, kötelező rendelkezéseinek sérelmét. Ha tehát a felek a munkaszerződésben nem a magyar munkajogot kötik ki, úgy az Mt. 193/D. § valóban nem alkalmazandó.<sup>182</sup> Jogválasztás hiányában a munkaviszonyra annak az államnak a joga irányadó:

- ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják;
- az a telephely található, amely a munkavállalót alkalmazza, amennyiben az előbbi szabály alapján az alkalmazandó jog nem állapítható meg, kivéve, ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll. Ekkor e másik ország joga alkalmazandó.<sup>183</sup>

Ezeknek a kapcsoló szabályoknak az alkalmazása munkaerő-kölcsönzés esetében nem egyértelmű. Vegyük például a Rani ügy alapjául szolgáló esetet, amikor egy szlovák kölcsönbeadó szlovák munkavállalója dolgozik egy magyar kölcsönvevőnél. Látható, hogy csak eseti jelleggel dönthető el, hogy a munkavállaló hol végzi szokásosan a munkáját. Ez lehet Magyarország, amely esetben a magyar jogot kell alkalmazni, és lehet Szlovákia is, amikor viszont a szlovák jog lesz az irányadó. De az is lehetséges, hogy a munkavállaló mindig más tagállamban dolgozik, így – a második kapcsoló szabály alapján – a

<sup>178</sup> Estélyi Krisztina, Keszegh Béla, Kovács Péter és Mikóczy Ilona egy 2006-os kérdőíves kutatása szerint Dunaszerdahely, Komárom, valamint Párkány vonzáskörzetéből mintegy 20.000 ember dolgozik Magyarországon, és ennek a létszámnak a 60-65%-a kölcsönzött munkavállaló (Estélyi-Keszegh-Kovács-Mikóczy 2006). Egy másik, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány által támogatott, 2007-es kutatás becslése szerint a Magyarországon dolgozó szlovák állampolgárok 27%-a dolgozik kölcsönzésen keresztül (Branislav-Domokos-Mahler-Kulcsár-Ruff-Vukovich 2007 p. 8.).

<sup>179</sup> Lásd: [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat\\_osszefogl\\_munkaero-kolcson\\_tevekeny](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny).

<sup>180</sup> Mt. 1. § (1) bek.

<sup>181</sup> Lásd a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet módosításáról szóló 2009. évi IX. törvényt, a vonatkozó 5. § (2) bekezdés 2009. december 17-én lépett hatályba.

<sup>182</sup> Nincs információ arról, hogy a Rani ügyben ez lett volna a helyzet.

<sup>183</sup> Róma I. rendelet 8. cikk.



munkavállalót alkalmazó telephely határozza meg az alkalmazandó jogot. Kérdéses, hogyan értelmezzük az „alkalmazza” kifejezést munkaerő-kölcsönzés esetében. Ugyancsak kétséges annak megítélése, hogy a munkáltatói pozíciót megosztó kölcsönzésnél melyik állam jogához kötődik szorosabban a munkaviszony. Az értelmezés körüli bizonytalanságot mi sem bizonyítja jobban, mint maga a Fővárosi Bíróság előzetes döntéshozatali kérelme. E jogértelmezési kérdésektől függetlenül is kijelenthetjük, hogy nem feltétlenül igaz, hogy a Magyarországon dolgozó szlovák kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára nem alkalmazandó az Mt.<sup>184</sup>

A Magyar Kormány is arra hivatkozott a Rani-ügyben, hogy a vitatott szabály helyes értelmezése szerint nem vonatkozik a külföldi kölcsönbeadókra, és ezt az értelmezést követi joggyakorlat is. Az EB azonban ezt az érvelést nem fogadta el. Mint rámutatott, az egyszerű közigazgatási gyakorlatot – amely jellegénél fogva az eljáró szervek belátása szerint módosítható és nem is kellően nyilvános – nem lehet az uniós jogban előírt kötelezettségek érvényes végrehajtásának tekinteni.<sup>185</sup> Egyébként pedig megerősítette azt a korábbi, következetes gyakorlatát, amely szerint a munkavállalók védelme céljához képest aránytalan korlátozásnak minősül a belföldi székhely előírása.<sup>186</sup> Az eset megítélésének egyértelműségére utal, hogy az EB az ügyben végzéssel, tárgyalás tartása nélkül határozott.<sup>187</sup>

A végzés alapján – elkerülendő egy esetleges kötelezettségszegési eljárást – mindenképpen szükséges az Mt. pontosítása. Mivel a belföldi kölcsönbeadóknál egyértelmű, hogy székhelyük belföldön van, ezt a feltételt törölni kell az Mt. 193/D. § (1) bekezdéséből. Tekintettel arra, hogy a joggyakorlat eddig sem akadályozta a külföldi kölcsönbeadók tevékenységét Magyarországon, a módosítás csak deklarálná a mostani helyzetet, ugyanakkor eloszlatná a fent kifejtett jogértelmezési aggályokat. Ez pedig a Rani-ügyben hozott döntéstől függetlenül is indokoltá teszi a módosítást.

### *1.1.3. A kölcsönbeadók nyilvántartásba vétele*

A kölcsönbeadók nyilvántartásával kapcsolatos hatósági feladatokat 2001 óta a munkaügyi központok látják el. Tevékenységüket az ügyészség 2006-ban törvényességi vizsgálat során ellenőrizte, majd ezt 2010-ben utóvizsgálat követte. Az utóvizsgálat megállapította, hogy a munkaügyi központok alapvetően törvényesen járnak el feladataik ellátása során, ám a kölcsönbeadók tevékenységével kapcsolatban számos fontos észrevételt tettek.<sup>188</sup> Ezekre az alábbiakban utalni fogok.

Munkaerő-kölcsönzési tevékenység csak akkor gyakorolható, ha az állami foglalkoztatási szerv – a közigazgatási eljárás szabályai szerint – a kölcsönbeadót jogerősen nyilvántartásba vette.<sup>189</sup> Erre az alábbi feltételek teljesülése esetén kerül sor:<sup>190</sup>

<sup>184</sup> Kun Attila az Mt. 1. § (4) bekezdésének a Róma I. rendeletet megelőző szövege alapján arra a következtetésre jut, hogy az Mt. 193/D. § hatálya nem terjed ki a külföldi kölcsönbeadóra. A korábbi szöveg szerint ugyanis az Mt. hatálya – eltérő rendelkezés hiányában – nem terjed ki arra a munkaviszonyra, amelynek alapján külföldi munkáltató munkavállalója a munkát a Magyar Köztársaság területén kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében végzi (Kun 2006B p. 125–126.).

<sup>185</sup> Az EB egyes környezetvédelmi tárgyú irányelvek átültetése kapcsán sem fogadta el, hogy egy tagállam közigazgatási előírások útján tegyen eleget jogharmonizációs kötelezettségének (Kecskés 2005 p. 605–606.).

<sup>186</sup> C-298/09 para. 29., 56. A Magyar Kormány nem is igyekezett olyan közérdeket kimutatni, amely indokolná a belföldi székhely előírását.

<sup>187</sup> Az eljárási szabályzat 104. cikk 3. § (1) bekezdése szerint, amennyiben az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdésre a válasz egyértelműen levezethető az ítélkezési gyakorlatból, az EB indokolt végzéssel határoz (Kecskés 2005 p. 506.).

<sup>188</sup> Legfőbb Ügyészség 2010 p. 1–2.

<sup>189</sup> A bejegyzés konstitutív hatályához igazodóan a kölcsönbeadó jogszerű működésének alapvető bizonyítéka a nyilvántartásba vételről rendelkező határozat száma. Ezt a kölcsönbeadó köteles üzleti kapcsolataiban, hirdeteiben, levelezésében folyamatosan használni, a magát a határozatot pedig az irodahelyiségben jól látható



- A kérelmezőt a cégjegyzékbe bejegyezték, és társasági szerződése, alapító okirata, alapszabálya a kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza (cégjogi feltétel).<sup>191</sup>
- A kérelmező által foglalkoztatott legalább egy személy (telephelyenként) rendelkezik a Rendelet 1. számú mellékletében meghatározott szakmai képesítéssel és gyakorlatlaltal (személyi feltétel). Ez a személy munkaviszonyban, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyban (akár polgári jogviszonyban) is állhat a kölcsönbeadóval. Nem elegendő azonban, ha egy ügyvéddel köt megbízási szerződést, ez ugyanis nem tekinthető foglalkoztatásnak.<sup>192</sup> Az ügyvédségi vizsgálat szerint a személyi feltétel tág meghatározása miatt a kölcsönbeadók rendkívül eltérő felkészültségű alkalmazottakkal működnek.
- A kérelmező a tevékenység gyakorlásához megfelelő, vezetékes telefonvonallal ellátott irodahelyiséggel rendelkezik (tárgyi feltétel), amelynek használati jogcímét igazolni tudja.<sup>193</sup>
- A kérelmező vagyoni biztosíték letétbe helyezését igazolja.

A vagyoni biztosíték mértéke kétmillió forint, amelyet a kölcsönbeadó által választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál kell lekötni és elkülönítetten kezelni. A letéti szerződésben kifejezetten ki kell kötni, hogy az kizárólag a kölcsönzés során keletkezett, a munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel,<sup>194</sup> abból a munkavállaló részére kifizetés csak a kölcsönbeadó kártérítési kötelezettségét megállapító jogerős bírói ítélet vagy a feleknek a kártérítésre irányuló egyezsége alapján történhet.<sup>195</sup> A Krend. alapján a bejegyzést elrendelő jogerős cégbírási végzés szükséges (Funtig 2004 p. 87.). A fent már bemutatott külföldi példák mintájára érdemes volna ezt differenciálni a kölcsön-munkavállalói létszáma, vagy a kölcsönbeadó gazdasági eredménye alapján.<sup>196</sup> Másfelől, ez a kétmillió forint – a külföldi példákhoz viszonyítva – alacsony összegnek mondható, annak ellenére, hogy felhasználása esetén harminc napon belül pótolni kell.<sup>197</sup> Ha egyetlen

---

helyen kifüggeszteni. A határozat száma kötelező tartalmi eleme a kölcsönzésre irányuló munkaszerződésnek is, illetve a határozat másolatát a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig részére átadni [Krend. 9. § (1–2) bek., Mt. 193/G. § (3) bek. b) pont és 193/H. § (2) bek.].

<sup>190</sup> Krend. 4. § (1) bek.

<sup>191</sup> Kölcsönzési tevékenység tehát előtársasági létszakaszban (Gt. 15–16. §) nem folytatható. A nyilvántartásba vételhez a létesítő okirat megfelelő módosítása és a változásbejegyzési kérelem benyújtása sem elegendő, a Krend. alapján a bejegyzést elrendelő jogerős cégbírási végzés szükséges (Funtig 2004 p. 87.).

<sup>192</sup> Funtig 2004 p. 84.

<sup>193</sup> Ez a feltétel idejétmúltak tűnik. A kölcsönbeadó nem saját szervezetében biztosítja a kölcsön-munkavállalók számára a munkavégzés feltételeit, ezért valóban nincs szüksége komoly tárgyi feltételekre, de egy nem ritkán százas nagyságrendű munkavállalói állománnyal dolgozó szervezet számára egyetlen vezetékes telefonvonal nyilvánvalóan kevés. A másik oldalról, hiába érhető el egy kölcsönbeadó mobil telefonon, faxon, interneten, nem vehető nyilvántartásba, ha nincs legalább egy vezetékes száma is.

<sup>194</sup> Ezt a szabályt érdemes tágan értelmezni, és pl. ide érteni az elmaradt munkabér-követelést is (Suba 2006 p. 837.). Ha a kölcsönbeadóval szemben a kölcsönvevő kíván kárigényt érvényesíteni (például ha a kölcsönbeadó azzal okoz kárt, hogy kölcsönzési jogosultságának hiányában a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönvevővel jön létre), ezt a polgári jog általános szabályi szerint teheti meg, és ezt a követelést nem biztosítja hasonló speciális letét.

<sup>195</sup> Krend. 6. § (2–3) bek. Ha a kölcsönbeadót a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, és ezzel elveszti kölcsönzési képességét, ez nem jár egyidejűleg a letéti szerződés megszüntetésével is. Az utóbb felmerülő kárigények biztosítása érdekében az csak a törlest elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő hat hónap elteltével, illetve a folyamatban lévő kártérítési per jogerős befejezését követően szüntethető meg [Krend. 7. § (2) bek.].

<sup>196</sup> Funtig Zoltán szerint a vagyoni biztosíték konkrét mértékét a területileg illetékes munkaügyi központ állapíthatná meg, az aktuális munkavállalói létszám alapján (Funtig 2004 p. 87.). Hasonló álláspontot képvisel Kenderes György és Bányai Krisztina is (Kenderes–Bányai 2002 p. 85.).

<sup>197</sup> Az eredeti szabályok a vagyoni letét mértékét egymillió forintban határozták meg, ezt emelte a duplájára a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet módosításáról szóló 285/2009. (XII. 11.) Korm. rendelet.

munkavállaló pert nyer egy üzemi baleset, vagy jogellenes munkaviszony megszüntetés okán, ez az összeg ennek az egyetlen igénynek a kielégítésére is kevés lehet.

A kölcsönzési tevékenység folytatásának az is feltétele, hogy a kölcsönbeadó tevékenységéről évente tájékoztatást adjon a nyilvántartást vezető munkaügyi központ részére. Ezeket az adatokat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat minden évben nyilvános jelentésben összegzi. E kötelezettség révén van viszonylag pontos képünk a kölcsönzés hazai gyakorlatáról. Ha a kölcsönbeadó az adatszolgáltatást felhívás ellenére nem, vagy nem kellő tartalommal teljesíti, úgy törölni kell a nyilvántartásból.<sup>198</sup>

#### *1.1.4. A kölcsönbeadók hatósági ellenőrzése*

A kölcsönzési tevékenység feltételeinek ellenőrzése két hatóság között oszlik meg, amely eltérő szankciókat alkalmazhat. Az egyik ellenőrző hatóság a kölcsönbeadó székhelye (telephelye) szerint illetékes munkaügyi központ. Ellenőrzési jogosultsága a Krend.-ben foglalt feltételekre terjed ki, amelyek megszegése esetén a kölcsönbeadót törli a nyilvántartásból. Ha a munkaügyi központ az Mt. vagy a Krend. szabályainak többszöri megszegését állapítja meg, úgy a kölcsönbeadó csak a törlést elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő 1 év elteltével vehető újra nyilvántartásba.<sup>199</sup> A nyilvántartásból való törlés esetén a kölcsönbeadónak azonnali hatályú felmondással kell élnie, amire a törvény a határozat jogerőre emelkedésétől számítható 60 napos határidőt tűz. Ennek elmulasztása esetén a munkaviszony a hatvanadik napon automatikusan megszűnik.<sup>200</sup> A munkavállaló szempontjából nézve tehát két lehetőség van: a kölcsönbeadó vagy azonnali hatállyal felmondja a munkaviszonyát, mely esetben a felmondási idejére járó átlagkeresetére tarthat igényt, vagy 60 napig még fennáll a munkaviszonya, amelyre munkabér illeti meg. A törlést kimondó határozat ekkor már jogerős, így a munkavállaló nem foglalkoztatható, ezért ez az időszak állásidőnek minősül, amelyre személyi alapbér jár.

A másik eljáró hatóság a munkaügyi hatóság. A munkaügyi ellenőrzés ugyanis a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok betartásának ellenőrzésére is kiterjed.<sup>201</sup> Jogszértés megállapításakor a munkaügyi hatóság bírságot szabhat ki – ami a nyilvántartásba vétel elmulasztása esetén kötelező –, kötelez a szabálytalanság megszüntetésére, illetve eltilthatja a kölcsönbeadót tevékenysége folytatásától.<sup>202</sup> A felügyelő emellett a munkavállaló átengedésére irányuló jogviszony minősítésére is jogosult, így az Mt. 193/G. § (8) bekezdésének alkalmazásával megállapíthatja, hogy a kölcsönbeadó nem volt jogosult kölcsönzési tevékenység folytatására, ezért a munkaviszony a kölcsönnevezővel áll fenn. A munkavállaló jogviszonya így nem megszűnik, hanem a munkavégzés megkezdésének napjára visszamenő hatállyal hagyományos munkaviszonnyá alakul át.<sup>203</sup>

---

Az 5. § szerint a vagyoni letétet a hatálybalépéstől (2009. december 19.) számított 60 napon belül kellett kiegészíteni.

<sup>198</sup> Krend. 12. §, 14. §, 17. § (1) bek. ac) pont. Az ügyészégi vizsgálat az adatszolgáltatás kapcsán rámutatott, hogy a munkaügyi központnak azt is nyilván kell tartania, hogy a kölcsönbeadó tevékenysége belföldre, vagy külföldre irányul-e, ám erről a kölcsönbeadónak a nyilvántartásba vételi kérelemben nem kell nyilatkoznia (Legfőbb Ügyészség 2010 p. 5–6.). Álláspontom szerint erről a kölcsönbeadó előre nem feltétlenül tud nyilatkozni, az éves adatszolgáltatási kötelezettség viszont már erre is kiterjed, így a szabályozás nem hiányos.

<sup>199</sup> Krend. 15–16. § (1–2) bek. Ebből következően, más esetekben akár azonnal újból nyilvántartásba vehető a törölt kölcsönbeadó, ha a jogszabályi feltételeknek egyébként eleget tesz.

<sup>200</sup> Mt. 193/K. § (4) bek.

<sup>201</sup> Met. 3. § (1) bek. k) pont és (3) bek. c) pont.

<sup>202</sup> Met. 6. § (1) bek. és 6/A. § (1) bek. f) pont.

<sup>203</sup> Végül, ha a kölcsönbeadó tevékenységét a jogszabályban meghatározott feltételek hiányában folytatja, úgy szabálysértést követ el, és hatvanezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható. A szabálysértési bírság kiszabására nem a munkaügyi központ, hanem a munkaügyi hatóság jogosult [az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet 96/A. §].

Ugyanazon tényállás mellett tehát két hatóság eltérő szankciókat alkalmazhat, amely az érintettek szempontjából eltérő következményre vezet. Indokolatlan, hogy az eljáró hatóságtól függően a jogsértő kölcsönbeadó munkavállalója vagy a kölcsönvevővel kerül munkaviszonyba, vagy megszűnik a jogviszonya. Ha a kölcsönbeadó nem felel meg a tevékenység folytatásához megkövetelt feltételeknek, úgy álláspontom szerint abból kell kiindulni, hogy nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötéséhez szükséges speciális szerződés-kötési képességgel. Ennek hiányában a fennálló jogviszonyai semmis megállapodáson alapulnak, így azokat – az Mt. általános szabályai alapján – azonnali hatállyal fel kell számolnia.<sup>204</sup> Ezzel egyenértékű, illetve a kölcsönvevő szempontjából a szabályok betartására erősebben ösztönző szankció, hogy ilyen esetben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekintetni. Ehhez képest indokolatlan, hogy a munkaügyi központ törlést kimondó határozata után a kölcsönbeadónak még 60 napja van a jogviszony felszámolására, bár az e jogviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség már nem érvényesíthető. Szintén probléma, hogy a kölcsönvevő munkáltatóvá minősítésére a munkaügyi központ eljárása alapján nem kerülhet sor, legfeljebb akkor, ha a munkavállaló ezt az igényét bíróság előtt érvényesíti. Másfelől, a munkaügyi hatóság a nyilvántartásból való törlés iránt nem tud saját hatáskörében intézkedni, hanem ehhez külön meg kell keresnie a munkaügyi központot. Erre azért is mindenképpen szükség van, mert a nyilvántartásból való törlést az Mt. szabályainak többszöri megszegése is megalapozza – sőt ilyenkor egy éves eltöltésnek is helye van –, ám a munkaügyi központ ellenőrzési joga csak a Krend.-re terjed ki, az Mt.-ben foglalt szabályokra nem. Így e szabályszegésekről is csak a munkaügyi hatóság tájékoztatása alapján szerezhet tudomást, a Met. viszont adatok átadására e vonatkozásban külön nem kötelez.

Összefoglalva, a kölcsönbeadói tevékenységhez megkövetelt feltételek fontos garanciális szerepet töltenek be a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásában. E jelentőségére tekintettel szükséges a feltételrendszer felülvizsgálata, a kölcsönbeadó szervezeti formájától a vagyoni letét mértékéig. A kölcsönbeadói jogalanyisági feltételek megszegése esetére álláspontom szerint vagy meg kell szüntetni a két hatósági ellenőrzés párhuzamosságát, vagy biztosítani, hogy a kétféle eljárásban azonos szankciók alkalmazására kerüljön sor. Az egységesen alkalmazandó jogkövetkezmény a kölcsönvevővel fennálló munkaviszony megállapítása és a nyilvántartásból való törlés lehetne.

## 2. A kölcsönzött munkavállaló

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn, ezért kölcsönzött munkavállaló is csak az lehet, aki rendelkezik a munkavállalói jogalanyiság általános feltételeivel. Emellett követelmény, hogy a munkavállaló akarata kifejezetten munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésére terjedjen ki. A hagyományos munkaviszony munkavállalója ugyanis a vele szerződő munkáltatóval szemben vállalt munkavégzési kötelezettséget, aki a munkavállaló szolgáltatait nem engedheti át egy másik fél részére. Ezért a munkavállaló „kölcsönadására” csak akkor kerülhet sor, ha munkavállaló beleegyezik, hogy teljesítésére harmadik fél részére történik.<sup>205</sup> Ezt a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv is a kölcsönzés fogalmi elemévé teszi, amikor rögzíti, hogy a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződés kimondottan abból a célból jön létre, hogy a munkavállalót ideiglenes munkavégzés céljából kikölcsönözzék.<sup>206</sup> Kölcsönzött munkavállaló tehát az a munkavállaló lehet, aki a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatást kimondottan vállalja munkaszerződésében.

<sup>204</sup> Mt. 10. §. A kölcsönbeadó általános munkáltatói képessége viszont megmarad, így egyéb munkaviszonyait fenntarthatja.

<sup>205</sup> Kiss 1999 p. 17.

<sup>206</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. c) pont.

Egyébként nincs akadálya annak, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaviszony más atipikus jegeket is mutasson, így az egyben részmunkaidős, és/vagy határozott idejű is lehet.<sup>207</sup> Az irányelv kifejezetten tiltja, hogy a tagállamok kizárják hatályából e munkaviszonyokat.<sup>208</sup> Mivel a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás csak ideiglenes lehet, olyan álláspontok is ismertek, amelyek szerint ehhez igazodóan az felelne meg a kölcsönzés rendeltetésének, ha a kölcsönzésre irányuló munkaszerződés is csak ideiglenes, azaz határozott idejű lehetne. Ez a vélemény az irányelv vitájában a szakszervezeti oldal egy része is képviselte, mondván, hogy az ellenkező szabályozás ellentmondana a határozatlan idejű munkaviszony elsőbbsége elvének.<sup>209</sup> Megítélésem szerint ez az álláspont nem veszi figyelembe, hogy a határozott idejű munkaviszony kevesebb biztonságot ad a munkavállalónak, és – ami fontosabb – a kölcsönzés előnye is éppen az által érvényesülhetnek a munkavállaló szempontjából, ha határozatlan idejű munkaviszonya alatt több kikölcsönzésre kerül sor, így tapasztalat- és referenciaszerzési lehetőségei jóval nagyobbak. A határozatlan idejű munkaviszony kiváltásának pedig elejét veszi, ha az egy kölcsönvevőnél eltöltött idő korlátozott.

2008-ban világszerte kb. 9,5 millió főt foglalkoztattak munkaerő-kölcsönzésen keresztül. Mintegy 40%-uk Európában, 28%-uk az Egyesült Államokban, további 14%-uk pedig Japánban dolgozott. A kölcsönzött munkavállalók száma minden régióban növekszik, 1998 és 2008 között szinte megduplázódott. A növekedés Európában még ennél is nagyobb, jelentős részben a korábbi korlátozások enyhítésének és a közép-kelet-európai piacok megnyitásának köszönhetően. A kölcsönzött munkavállalók aránya az összfoglalkoztatáshoz képest azonban sehol nem emelkedik pár százalék fölé, az európai országok átlaga 2008-ban 1,7% volt.<sup>210</sup>

A kölcsönzés nemzetközi gyakorlata alapján körvonalazható, hogy mely munkavállalói csoportok lesznek elsősorban kölcsön-munkavállalók. A munkaerő-piacot ideiglenesen elhagyók (pl. terhes nők és kisgyermekes anyák), vagy a magasan képzett, professzionális munkavállalók számára egyaránt előnyt jelent, hogy tartós leköötöttség nélkül, de nem a munkaerő-kereslet ingadozása jelentette kockázattal jutnak munkához. A pályakezdekők, friss diplomások szemében vonzó, hogy a kölcsönzésen keresztül széleskörű tapasztalatokat szerezhetnek, miközben több kölcsönvevőnél végeznek munkát. Nem meglepő, hogy a CIETT 2008-as adatai szerint a kölcsönzött munkavállalók többsége a 30 év alatti korosztályból kerül ki, a 45 év felettiek aránya alig több 10%-nál. Hasonló adatokat közöl Arrowsmith Európával kapcsolatban: a 25 éven aluliak aránya szinte minden tagállamban 30% körüli. A nemek aránya az életkori megoszláshoz képest jóval kiegyensúlyozottabb, csak pár tagállamban tapasztalható jelentősebb férfi többség (pl. Ausztria, Németország, Franciaország, Szlovákia).<sup>211</sup> A nehéz munkaerő-piaci helyzetű, különösen az alacsonyan kvalifikált munkavállalók esetében a kölcsönzés sokszor az egyedüli lehetőség a munkához jutásra. Erre utal, hogy a CIETT szerint a kölcsönzötték mintegy fele csak középfokú végzettséggel rendelkezik, negyedük pedig ezzel sem.<sup>212</sup>

<sup>207</sup> Szlovéniában a részmunkaidős kölcsönzött munkavállalók vannak többségben, Hollandiában, Finnországban arányuk 40% feletti (Arrowsmith 2008 p. 7.). Spanyolországban – ahogy a spanyol munkaerő-piacon általában – a kölcsönzötték körében dominánsak a határozott idejű szerződések. Ha a határozott idő lejártá után a munkavállaló tovább dolgozik a kölcsönvevőnél, úgy a törvény alapján határozatlan idejű, hagyományos munkaviszony jön létre a kölcsönvevővel. Külön érdekesség, hogy ha a határozott idejű munkaviszony alatt a kölcsön-munkavállaló több kikölcsönzést is teljesít, ezeket mind külön-külön bele kell foglalni a munkaszerződésébe (Rodríguez-Royo 2004 p. 176.).

<sup>208</sup> Irányelv 3. cikk (2) bek.

<sup>209</sup> Ahlberg 2008 p. 197.; Eeckhoutte 2004 p. 83.; Hendrickx 2004 p. 53. A hazai szakirodalomban is merült már fel ilyen javaslat, lásd: Kiss 1999 p. 16; Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 15.

<sup>210</sup> CIETT 2010 p. 21–24.

<sup>211</sup> CIETT 2010 p. 30–31., Arrowsmith 2008 p. 7. Életkori szempontból két szélsőséggént érdemes megemlíteni Görögországot, ahol a 36 éven aluliak és Lengyelországot, ahol a 26 éven aluliak aránya 80% körül alakul.

<sup>212</sup> CIETT 2010 p. 32.

## 2.1. Kölcsönzött munkavállalók a magyar jog szerint

A magyar jog megfelel a fent bemutatott általános megközelítésnek. Kölcsönzésre irányuló munkaszerződés kötése bárki jogosult, aki egyébként az Mt. általános szabályai szerint munkavállaló lehet. A feltétel csak az, hogy a kölcsönzési tevékenységre jogosult kölcsönbeadóval kifejezetten munkaerő-kölcsönzés céljára kössön munkaszerződést. Ezt a magyar szabályozás kiegészíti azzal, hogy a nem kölcsönzés céljából létrejött munkaszerződés e vonatkozásban nem módosítható.<sup>213</sup> A hagyományos munkaviszony így nem alakítható át munkaerő-kölcsönzéssé, ehhez a jogviszony megszüntetése és új jogviszony létesítése szükséges.<sup>214</sup>

Az általános munkavállalási feltételekhez képest speciális szabály, hogy harmadik országbeli állampolgár csak akkor lehet kölcsön-munkavállaló, ha magyarországi munkavállalásához nem szükséges engedély.<sup>215</sup> A harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 16/2010. (V. 13.) SZMM rendelet szerint ugyanis a munkavállalás iránti engedélyt az a foglalkoztató jogosult kérelmezni, aki részére a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásra irányuló jogviszony alapján munkát végez. Ugyanakkor, az engedély iránti kérelmet el kell utasítani, ha a külföldi foglalkoztatására nem a kérelmet benyújtó foglalkoztatónál kerül sor.<sup>216</sup> Tehát, munkaerő-kölcsönzés esetén az engedélyért a kölcsönbeadó folyamodhat, de mivel a tényleges foglalkoztatásra nem nála, hanem a kölcsönvevőnél kerülne sor, az engedély nem adható meg.<sup>217</sup> Ezt a szabályt helyesnek tekinthetjük, hiszen a külföldiek munkavállalásának engedélyhez kötése alapvetően azt a célt szolgálja, hogy a hazai foglalkoztatási szervek kontrollálni tudják, milyen létszámban és mely ágazatban dolgoznak külföldiek. Munkaerő-kölcsönzés esetén viszont nem lehet előre megadni, melyik földrajzi területen, melyik ágazatban kerül majd sor a foglalkoztatásra.<sup>218</sup> Ez alól kivétel csak a szezonális

<sup>213</sup> Mt. 72. §, 193/E. § (4) bek., 193/H. (1) bek. a) pont. Ehhez képest figyelmet érdemel az alábbi eset. A tényállás szerint a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással azért szüntette meg a munkáltató, mert a munkavállaló további foglalkoztatását csak munkaerő-kölcsönzés keretében tudta volna tovább biztosítani. A munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlatát viszont a munkavállaló visszautasította, és a helyzet rendezése körében nem tanúsította az együttműködési kötelezettség alapján elvárható magatartást. Ezért az LB jogszerűnek tartotta az erre alapozott munkáltatói rendes felmondást (Mfv.I.10.401/2009/3.szám). Jól láthatóan, az eljáró bíróságok mintha megfedkeztek volna arról a szabályról, hogy a munkáltató által ajánlott munkaszerződés módosítás törvénybe ütköző lett volna.

<sup>214</sup> Egy ilyen módosítással ugyanis a munkavállaló státusza kedvezőtlenebbé válna (Suba 2006 p. 840.). Felmerülhet viszont olyan helyzet, hogy a munkáltató ilyen módosítás hiányában nem tudja fenntartani a munkaviszonyt. Ilyenkor a munkavállaló továbbfoglalkoztatására csak akkor kerülhet sor, ha munkaviszonyát először megszüntetik, majd újabb munkaszerződést kötnek vele, ezáltal már a kölcsönzés céljára. Ezzel viszont elveszne a jogviszonyok folytonossága, amit egyes álláspontok kifogásolnak (Kenderes-Bányai 2002 p. 86.). Érdemes megjegyezni, hogy a gyakorlatban csak igen szűk körben kerülhet sor a munkaszerződés ilyen módosítására. A szabály csak azokra a ritka esetekre vonatkozik, amikor egy kölcsönző cég a saját maga által foglalkoztatott munkavállalóját a továbbiakban kölcsönzés keretében kívánja foglalkoztatni, vagy amikor egy munkáltató profilt váltva kölcsönzési tevékenységbe kezd, és saját korábbi dolgozóit állományát mint kölcsön-munkavállalókat alkalmazná a jövőben.

<sup>215</sup> Az engedélymentességi eseteket lásd: Flt. 7. § (1–2) bek., a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII.30.) Korm. rendelet.

<sup>216</sup> 16/2010. (V. 13.) SZMM rendelet 18. § (1) bek., 1. § (1) bek. 3. pont és 6. § (1) bek. e) pont.

<sup>217</sup> Ezt az érvelést az LB is elfogadta. A korábbi szabályozás szerint a munkügyi ellenőrzés a külföldiek foglalkoztatása vonatkozásában csak a kölcsönbeadóra terjedt ki, ezért nem volt mód a kölcsönvevővel szemben fellépni, ha az külföldi kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatott (EBH2006. 1447.). E döntés vezetett el a Met. 2007. április 1-jei módosításhoz, amely révén a külföldiek foglalkoztatására vonatkozó szabályok ellenőrzése már mindkét félre kiterjed [Met. 3. § (3) bek. c) pont].

<sup>218</sup> Kun Attila szerint a szabályozás nem a külföldi munkavállalók Magyarországra történő kölcsönzésének általános tilalmára irányult, hanem csak azt akarta tiltani, hogy az engedélyköteles munkavállalás esetén a

mezőgazdasági foglalkoztatás esetén tehető, és csak a munkaügyi központ által nyilvántartásba vett kölcsönbeadó esetén.<sup>219</sup> Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy nincs szükség munkavállalási engedélyre, ha a harmadik országbeli állampolgárt az EGT-megállapodásban részes valamely államban letelepedett kölcsönbeadó kölcsönzi Magyarországra. Ilyen esetben a foglalkoztatót bejelentési kötelezettség sem terheli.<sup>220</sup>

Nincs akadálya, hogy a munkavállaló párhuzamosan tartson fenn egy kölcsönzésre irányuló és egy hagyományos munkaviszonyt. Egy ilyen esetre az Mt. általános szabályai irányadók, a további munkaviszony létesítését tehát a munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, aki ezt csak jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére hivatkozva tilthatja meg.<sup>221</sup> Olyan eset is lehetséges, hogy a kölcsönbeadó ahhoz a munkáltatóhoz kölcsönzi ki a munkavállalót, akivel egyébként hagyományos munkaviszonyban is áll. Ez természetesen nem irányulhat a munkaidő, pihenőidő, stb. szabályok kijátszására, azaz ilyen esetben kiemelten kell vizsgálni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét.<sup>222</sup> Álláspontom szerint azonban igen nehezen képzelhető el olyan tényállás, ahol nem merülne fel eme alapelv sérelme.

A hazai jog is lehetővé teszi a munkaerő-kölcsönzés más atipikus jeggyel való összekapcsolását, ehhez csak a felek közös megegyezése (a munkaszerződésben való kikötés) szükséges. A részmunkaidő és a távmunka szerény elterjedtsége miatt azonban valószínűleg a kölcsönnevők csekély érdeklődést mutatnak e lehetőségek iránt.<sup>223</sup> Sajátosan alakul a határozott idejű kölcsönzésre irányuló munkaviszony helyzete. Nincs akadálya a jogviszony határozott időre történő létesítésének, sőt az általános szabályoktól eltérően annak időtartama akár 5 évnél hosszabb is lehet.<sup>224</sup> Ez a szabály indokolatlannak tűnik egy kimondottan ideiglenes foglalkoztatásokat (kikölcsönzéseket) magában foglaló jogviszony esetén.<sup>225</sup>

A kimondottan rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatók munkaerő-kölcsönzéssel. Az Mt. 2007. április 1-től kizárta, hogy a kölcsönzött munkavállalót alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztassák, e tilalmat pedig az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény is átvette.<sup>226</sup> E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig csökkentené a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár

---

munkaerő feletti joggyakorlás hosszútávon más munkáltató részére átadható legyen (Kun 2006B p. 127–128.). Mivel viszont a szabad mozgás és tartózkodás jogával nem rendelkező külföldiek esetén az engedélyhez kötött foglalkoztatás a főszabály, álláspontom szerint a rendelkezés lényegében mégis erre az eredményre vezet.

<sup>219</sup> 16/2010. (V. 13.) SZMM rendelet 9. § (3–5) bek.

<sup>220</sup> A harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII.30.) Korm. rendelet 2. § (1) bek. 8. pont és 3. § (1) bek. a) pont.

<sup>221</sup> Mt. 108. §.

<sup>222</sup> Breznay 2005 p. 128–129., Funtig 2004 p. 108.

<sup>223</sup> Egy kölcsönzött távmunkás esetében olyan speciális helyzet valósulna meg, amikor a kölcsönzött munkavállaló sem a kölcsönbeadó, sem a kölcsönvő szervezetének nem lenne része, hanem azoktól elkülönülten, egy általa választott harmadik helyen végez információtechnológiai és informatikai eszközzel munkát, annak eredményét pedig elektronikus eszközzel továbbítja (Mt. 192/D. §). Egy otthonában ülő munkavállalót kell tehát elképzelni, aki mindig a munkáltatója által megjelölt ügyfélnek végez munkát. Ez abban különbözik a hagyományos távmunkától, hogy az ügyfél kölcsönnevőként munkáltatói jogokat is gyakorolhat a távmunkással szemben.

<sup>224</sup> Az Mt. 193/P. § (1) bekezdés kizárja a 79. § (5) bekezdés alkalmazását. A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó többi általános szabályt viszont a kölcsönzés esetében is alkalmazni kell.

<sup>225</sup> A gyakorlatban a határozatlan idejű munkaviszonyok dominálnak, arányuk pedig évről évre nő. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái szerint a határozott idejű szerződések aránya 2005-ben és 2007-ben 1/3, 2006-ban és 2009-ben 1/4, 2008-ban pedig csupán 1/5 volt. Az összefoglaló táblázatot lásd: I. rész II. fejezet 3.4. pont.

<sup>226</sup> A módosítást az tette szükségessé, hogy az LB egy ítéletében megerősítette, hogy külön tiltó szabály hiányában nincs akadálya az AM könyves munkavállaló kikölcsönzésének (Waldmann 2007 p. 77.). [Mt. 193/B. § (2) bek. és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény 4. § (2) bek., illetve a 2010. augusztus 1-jétől helyébe lépő, azonos című 2010. évi LXXV. törvény 4. § (2) bek.].

napos) munkavégzésre így a kölcsönbeadók nem tudnak versenyképes szolgáltatást nyújtani, hiszen a fizetendő költségek jóval kedvezőbbek, ha az alkalmi munkást közvetlenül, egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazza a munkáltató.<sup>227</sup> A valóban alkalmi, pár napos, „beugró” kölcsönzések esetén az adminisztratív terhek is aránytalanok, hiszen itt nem alkalmazhatók az egyszerűsített foglalkoztatásra irányadó könnyített szabályok.<sup>228</sup> A 2008/104/EK irányelv átvétele során így álláspontom szerint indokolt lehet az alkalmi munka és a kölcsönzés összekapcsolását tiltó szabály felülvizsgálata. Kidolgozható volna egy egyszerűsített kölcsönzésre irányuló munkaviszony, amely elsősorban az adminisztratív és közteher-fizetési szabályok alól adhatna felmentést, alkalmi jellegű munkavégzés esetén.

A kölcsönzött munkavállalók száma Magyarországon az utóbbi években 100.000 fő körül alakult. 2008-ban ez a létszám 116.835 fő volt, ami 2009-ben 79.085 főre esett vissza. A nemi megoszlás évek óta közel azonos arányt mutat, az életkor szerinti bontás viszont változatos képet ad. A legtöbb kölcsön-munkavállaló a 26–49 év közötti korosztályból kerül ki, arányuk 2009-ben 59,3% volt, míg a 25 év alattiak 28,7%-ot, az 50 év feletiek 12%-ot tettek ki. A kölcsön-munkavállalók túlnyomó többsége alacsony képzettségű, fizikai munkás. 2009-ben 3/4-ük volt fizikai foglalkozású, közülük minden második pedig betanított munkás. Az iskolai végzettség szempontjából a munkavállalók kb. negyede (23,8%) legfeljebb 8 általánossal rendelkezik, 37,2% szakmunkásképzőt, vagy szakiskolát végzett. A szakközépiskolát, vagy technikumot végzettek aránya 32,5%, a főiskolai, egyetemi diplomával rendelkezőké pedig mindössze 6,5%.<sup>229</sup>

### 3. A kölcsönvevő

Kölcsönzött munkavállalót kölcsönvevőként bárki foglalkoztathat, aki egyébként munkáltató lehet. A garanciális rendelkezések nem a kölcsönvevői képességet korlátozzák, hanem bizonyos időszakban, okokból, vagy időszakra engedélyezik a kölcsönzést, illetve tiltják bizonyos kölcsönbeadók, vagy munkavállalók vonatkozásában. Kivételes, hogy a jog teljesen kizárja, hogy egy munkáltató kölcsönvevő lehessen, a visszaélések elleni korlátok csak relatív jellegűek. Az alábbiakban ezeket tekintem át.<sup>230</sup>

A legfontosabb – és legszélesebb körben alkalmazott, az irányelvben is szereplő – korlát a jogintézmény lényegéből ered: a kikölcsönzések csak ideiglenesek lehetnek. Azaz, egy munkáltató egy adott munkavállaló vonatkozásában csak átmenetileg lehet kölcsönvevő (lásd pl. a belga, cseh, finn, francia, görög, litván, luxembourgi, lengyel, román, szlovén, spanyol és svéd szabályozást).<sup>231</sup> A kikölcsönzések ideiglenességére vonatkozó talán legrészletesebb rendelkezéseket Franciaországban találjuk, ahol egy kölcsönvevőnél 9-24 hónap közötti időszak (általában 18 hónap) tölthető el, attól függően, hogy milyen okból került sor a kölcsönzésre. A kikölcsönzés előre kikötött időtartama utólag csak szűk körben módosítható, így például legfeljebb 10 nappal hozható előre az eredeti lejárathoz képest, megújításra pedig csak egyszerű kerülhet sor, amely nem nyúlhat túl a maximális időtartamon.<sup>232</sup> Az ideiglenességi szabályt egyes tagállamokban azzal egészítik ki, hogy egy adott munkakört

<sup>227</sup> Ennek mértéke a munkaviszony minden naptári napja után 1.000 Ft. Lásd: az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 8. §.

<sup>228</sup> A rövidtartamú munkaviszonyok adminisztratív szabályainak enyhítése iránti igény már a munkaerő-kölcsönzés 2002-es gyakorlatát vizsgáló kutatásban is megjelent. Lásd: Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 25.

<sup>229</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 7–11.

<sup>230</sup> A külön nem jelölt példák forrása: Eurociett 2009 p. 1–4. Általános áttekintésként lásd még: Arrowsmith 2008 p. 25–29.

<sup>231</sup> A német jogban az utóbbi két évtizedben folyamatosan lazult az ideiglenesség előírása. A folyamat során a kezdeti maximális 3 hónapos időtartam 24 hónapra nőtt, majd 2004-től megszűnt. Részletesen lásd: Weiss 2004 p. 135–136.

<sup>232</sup> Smith-Vidal 2004 p. 122.; Vigneau 2008 p. 90–92.



nem lehet a törvényben meghatározott maximális időn túl kölcsönzött munkavállalókkal betölteni. Itt tehát nem egy adott munkavállaló, hanem a munkakör az ideiglenességi szabály alapja: a kikölcsönzési idő lejártával ugyanabban a munkakörben csak akkor lehet újabb kölcsönzött munkavállalót foglalkoztatni, ha a két kikölcsönzés között egy bizonyos időszak már letelt (pl. Franciaország, Luxembourg, Spanyolország).<sup>233</sup> A kölcsönvevő az időbeli korláton túl a munkavállalót e minőségében nem tudja foglalkoztatni, amelyet több jogrendszer úgy kezel, hogy az időkorlát átlépésével automatikusan a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű, hagyományos jogviszony.<sup>234</sup> Miközben egy kikölcsönzés időtartamát az európai országok átlagosan 12 hónapban határozzák meg, a gyakorlatban a kikölcsönzések ritkán érik el ezt a maximális időtartamot: a CIETT 2008-as adatai szerint a kikölcsönzések közel fele 1 hónapnál rövidebb. Az Eurofund összesítése szerint is a rövid, 1–6 hónap közötti kikölcsönzések dominálnak, és csak pár tagállamban jelentős az ennél hosszabb foglalkoztatás egy kölcsönvevőnél.<sup>235</sup>

Hasonlóan általánosnak mondható – és történetileg az egyik legelső – a sztrájk idejére vonatkozó kölcsönzési tilalom, amelyet szintén nevesít az irányelv.<sup>236</sup> A legerősebb kollektív akció veszténél el értelmét, ha a munkabeszüntetést a munkáltató kivédhetné azáltal, hogy sztrájkoló munkavállalói helyett kölcsön-munkaerőt vesz igénybe.<sup>237</sup>

Gyakoriak továbbá a szektorális tilalmak, azaz amikor egyes ágazatokban tiltott a kölcsönzött munkavállalók igénybe vétele. Általában a nehezen ellenőrizhető, szezonális munkákkal és rossz munkakörülményekkel jellemezhető ágazatokban zárják ki a kölcsönzést (pl. az építőiparban Belgiumban és Spanyolországban, míg Németországban ez csak kollektív szerződés felhatalmazása alapján lehetséges).<sup>238</sup> Hasonló korlátozás, amikor a tagállam a különösen veszélyes munkák tekintetében tiltja kölcsönzött munkavállalók igénybe vételét. Erre a 91/383/EGK irányelv kimondottan felhatalmazást ad.<sup>239</sup> Nem egyértelmű a kölcsönzés megítélése a közszférában. Míg Görögországban és Luxembourgonban tilos e szektorban a kölcsönzés, más országokban elterjedt gyakorlata van. Az ír és dán statisztikák szerint az

<sup>233</sup> Rodríguez-Royo 2004 p. 175., Vigneau 2001 p. 55.

<sup>234</sup> Például: Belgium (Hendrickx 2004 p. 60.), Franciaország (Vigneau 2001 p. 56.); határozott idejű munkaviszonyok esetén Spanyolország (Rodríguez-Royo 2004 p. 179.), Európán kívül Japán (Goka-Sato 2004 p. 116.). Olaszországban az átalakulás csak a túllépés 10. napján következik be, addig a munkavállalónak 20%-kal növelt munkabért kell fizetni. A kikölcsönzés időtartama egyébként a munkavállaló beleegyezésével az eredetileg kikötött mértékhez képest meghosszabbítható (Zappala 2008 p. 109–110.).

<sup>235</sup> CIETT 2010 p. 27. Arrowsmith 2008 p. 8–9. Néhány példa a hosszabb kikölcsönzésekre a 2007-es adatok szerint: az Egyesült Királyságban a kikölcsönzések 47%-a 6 hónap és 1 év közötti volt, 27%-a meghaladta az 1 évet, 13%-a pedig a 2 évet is. Ausztriában a fehér-galléros munkavállalók 52%-a 12 hónapnál hosszabb időre volt kikölcsönözve. Észtországban a 6-12 hónap közti kikölcsönzések aránya 18% volt, az egy évnél hosszabbaké pedig 9%.

<sup>236</sup> Arrowsmith 2008 p. 28. Ezt a tilalmat a rendkívül rugalmas brit szabályozás is ismeri (Kountouros 2008 p. 62.), míg Svédországban a szociális partnerek megállapodásai alapján külön jogi kötelezettség hiányában is tartózkodnak a munkáltatók a munkaerő-kölcsönzéstől sztrájk idején (Nyström 2004 p. 211.). A holland és belga szabályok nem csak a sztrájk, de a kizárás (*lock out*) idején is tiltják a kölcsönzést (Eeckhoutte 2004 p. 96., Visser-Plessen-Jacobs 2004 p. 230.).

<sup>237</sup> Suba 2006 p. 837.

<sup>238</sup> Japánban a kölcsönzés első, 1985-ös szabályozása óta a szektorális korlátozások dominálnak: kezdetben kölcsönzött munkavállaló igénybe vételére csak egy külön rendeletben felsorolt szektorokban kerülhetett sor. A piac folyamatossá liberalizációja lévén ezek száma 1996-ig 26-ra bővült. 1999-ben változott a szabályozás szemlélete, ekkor már a munkaerő-kölcsönzés megengedettsége lett a főszabály, és a rendelet ehhez képest csak a kivételeket tartalmazta. 2003-ban egy újabb módosítással ezek köre is szűkült (Araki 1994 p. 3–4., Goka-Sato 2004 p. 116.).

<sup>239</sup> 91/383/EGK irányelv 5. cikk (1) bek. Ezzel a felhatalmazással élt például Ciprus, Csehország, Észtország, Franciaország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Portugália, Spanyolország és Svédország. Lásd még: II. rész I. fejezet 3. pont.



egészségügyi rendszer kimondottan jelentős piaca a munkaerő-kölcsönzésnek.<sup>240</sup> Svédországban kölcsönzött munkavállaló akár közhatalmi feladatokkal járó munkakört is betölthet,<sup>241</sup> Ausztriában pedig az EU soros elnökséggel járó megnövekedett feladatok ellátására alkalmaztak kölcsönzött munkaerőt a közsférában is.<sup>242</sup>

Egyes tagállamokban kollektív szerződések állítanak speciális feltételeket a kölcsönzött munkaerő alkalmazásához, például a munkavállalók képviseleti szerveinek bevonását, vagy annak előírását, hogy a belső állományhoz képest legfeljebb milyen arányban lehet kölcsönzötteket igénybe venni (pl. Belgium, Németország, Spanyolország, Svédország). Míg korábban az olasz szociális partnerek kollektív szerződésben rögzíthették, mely okokból tartják megengedhetőnek a munkaerő kölcsönzését,<sup>243</sup> a hatályos szabályozás alapján csak arra van lehetőségük, hogy meghatározzák, a kölcsönzöttek legfeljebb milyen arányt érhetnek el a kölcsönvevő saját alkalmazottainak létszámához képest. Ilyen megállapodás jött létre például a közsférára vonatkozóan 2000-ben, amely 7%-ban rögzítette a kölcsönzöttek maximális arányát.<sup>244</sup>

A korlátozások egy másik fajtája pozitív irányból közelít, és azt rögzíti, mikor kerülhet sor munkaerő-kölcsönzésre. Az okok meghatározása általában együtt jár a kikölcsönzés időtartamának maximalizálásával is, amelynek hossza indokontként más és más lehet. Az ellenőrizhetőség érdekében a kikölcsönzés okát a munkaszerződésben és/vagy a kikölcsönzési szerződésben fel kell tüntetni. A belga szabályozás három esetben teszi lehetővé kölcsön-munkaerő igénybe vételét: állandó munkavállaló helyettesítésére, átmeneti munkaerő-igény többlet kielégítésére és kivételes munka elvégzésére. Ez utóbbi jelentését kollektív szerződésben lehet közelebbről meghatározni (pl. olyan feladat, amelynek ellátásához szükséges szakértelemmel bíró munkavállalóval a munkáltató nem rendelkezik).<sup>245</sup> Franciaországban szintén három főkategóriát határoz meg a jogszabály, amelyek alapján kölcsönzésre kerülhet sor. Ezek a távollévő munkavállalók helyettesítése, a munka ideiglenes megnövekedése, illetve a természetéből fakadóan ideiglenes munka elvégzése. A konkrét kategóriák mellett érvényesíteni kell azt az általános követelményt is, amely szerint határozott idejű munkaviszonnyal tartós munkahely nem tölthető be, ha az a munkáltató szokásos és állandó tevékenységéhez kapcsolódik.<sup>246</sup> Olaszországban viszonylag tágan rögzíti a szabályozás a kölcsönzési lehetőségeket: a követelmény csupán annyi, hogy valamilyen – technikai, termelési, szervezeti, munkaszervezési – okból ideiglenes jellegű legyen a kikölcsönzés.<sup>247</sup> Spanyolországban az okok listája hasonló a francia és a belga szabályokhoz, ám 2001-től önmagában az is indoka lehet a kölcsönzésnek, ha arra a munkaerő-piaci integráció céljából, hátrányos helyzetű (nehezen foglalkoztatható) munkavállaló vonatkozásában kerül sor.<sup>248</sup>

A hagyományos munkaviszony kölcsönzéssel való kiváltását tiltja az a szabály, amely szerint nincs helye munkaerő-kölcsönzésnek, ha a munkáltató az elmúlt időszakban (6–12 hónap) gazdasági okból leépítést hajtott végre (pl. Franciaország, Németország, Olaszország,

<sup>240</sup> Conroy–Pierce 2002 p. 12–13.; Ahlberg–Bruun 2008 p. 40. Hasonló tapasztalatokról számolnak be ausztrál szerzők is: Mitlacher–Burgess 2007 p. 411–413.

<sup>241</sup> Nyström 2004 p. 207.

<sup>242</sup> Wroblewski–Wallace 2002 p. 3.

<sup>243</sup> Zappala ezt tárgyaláson alapuló rugalmasságnak nevezi (*negotiated flexibility*) (Zappala 2008 p. 100.).

<sup>244</sup> Colucci 2004 p. 148–149.

<sup>245</sup> Hendrickx 2004 p. 48–53.

<sup>246</sup> Smith–Vidal 2004 p. 116. Egyes szerzők szerint a gyakorlatban e szigorú szabályok mellett is tág mozgástér áll a munkáltatók rendelkezésére a kölcsönzés kihasználására (Vigneau 2001 p. 50–53.).

<sup>247</sup> Zappala 2008 p. 109–110.

<sup>248</sup> Rodríguez–Royo 2004 p. 175. Hasonló szabályt Luxembourgban is találunk (Arrowsmith 2008 p. 26.).

Spanyolország).<sup>249</sup> Svédországban ez a tilalom egy konkrét munkavállaló visszakölcsönzésére vonatkozik. A szabály szerint nincs mód olyan munkavállaló kölcsönzésére, akinek munkaviszonya legfeljebb 6 hónapja szűnt meg a kölcsönvevővel. A szabály megszegése esetén a munkavállaló keresettel kérheti annak megállapítását, hogy a kölcsönvevővel áll munkaviszonyban.<sup>250</sup> Németországban a bírói gyakorlat szerint, ha a létszámcsoökkentést követően a munkáltató „utasításhoz kötött idegen személyt” (kölcsönzött munkavállalót) vesz fel, az a foglalkoztatási szükséglete fennmaradását bizonyítja, így a gazdasági okra alapított létszámcsoökkentés nem lehet jogszerű.<sup>251</sup>

A statisztikák szerint a legtöbb kölcsönzött munkavállaló – lévén többségük tapasztalatlan, alacsony képzettségű munkaerő – a gyáriparban (az európai átlag 33%), illetve a szolgáltató szektor alacsony végzettséget igénylő munkaköreiben dolgozik.<sup>252</sup> Több tagállamban érzékelhető tendencia ugyanakkor, hogy munkaerő-kölcsönzésre a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben is egyre gyakrabban kerül sor, különösen a szolgáltató szektorban és az egészségügyben.<sup>253</sup> Ez alapján leegyszerűsítés a kölcsönzött munkavállalókat csupán a rugalmas létszám-gazdálkodás eszközeként tekinteni. A munkaerő-kölcsönzésnek a magas szellemi tőkét igénylő területeken is létezik gyakorlata, ahol éppen a folyamatos innováció biztosításában játszik szerepet.<sup>254</sup> Természetesen ez inkább csak cizellálja a munkaerő-kölcsönzésről alkotott képet, de annak arculatát aligha fogja felülírni.

### *3.1. Kölcsönvevő a magyar jogban*

A magyar jog alapján kölcsönvevő bármely munkáltató lehet, a megkötések, kivételek köre pedig meglehetősen szűk. A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának egyik sajátossága éppen az, hogy ezt a rugalmas foglalkoztatási formát – néhány garanciális rendelkezést leszámítva – jogi akadályok nélkül vehetik igénybe a munkáltatók. Különösen szembeötlő a kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó szabály hiánya, amelyet a kölcsönzés lehetséges okainak rögzítésével sem pótolta a jogalkotó. A kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállalók arányára sincs előírás, így az is elképzelhető, hogy egy kölcsönvevő több ezer (kölcsönzött) munkavállalót foglalkoztat úgy, hogy ténylegesen egyikükkel sem áll munkaviszonyban. Egy ilyen kölcsönvevő – mivel egyetlen hagyományos munkaviszonyban sem jogalany – nem munkáltató, így egyrészt minden olyan szabályt kikerülhet, amely a

<sup>249</sup> Olaszországban akkor is tilos a kölcsönzés, ha az érintett tevékenység körében a munkáltató a megelőző 12 hónapban részmunkaidős foglalkoztatásra tért át (Colucci 2004 p. 149–150.).

<sup>250</sup> Nyström 2004 p. 205. Érdekesség a szabály indoka: célja az volt, hogy a hiányszakmákban dolgozó munkavállalók jogviszonyuk megszüntetése után ne lehessenek kölcsönzött munkavállalók, magasabb bérigénnyel (Ahlberg–Bruun 2008 p. 51.).

<sup>251</sup> Az alsóbíróságokon ennél szigorúbb gyakorlat is megjelent, amely szerint a leépítés előtt fel kell ajánlani a tartósan kikölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakört a belső alkalmazottnak. Ennek elmulasztása esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy nem tudja tovább foglalkoztatni a munkavállalót (Radnay 2009 p. 16–17.).

<sup>252</sup> CIETT 2010 p. 33. Arrowsmith 2006 p. 8.

<sup>253</sup> Lásd például: Dánia (Rasmussen–Lind–Visser 2004 p. 80.), Egyesült Királyság (Kountourous 2008 p. 56.). Egy brit felmérés az ezredfordulón a kölcsönzött munkavállalók terjedésére hívta fel a figyelmet a call-centerekben, ám egyben azt is kimutatta, hogy a munkafeltételek itt is elég kedvezőtlenek (Stanworth–Druker 2004 p. 61., 65–68.). Olaszországban a 2007-es adatok szerint a kölcsönzött munkavállalókat a gyáriparban (57,6%), a szolgáltató szektorban (44,2%), az irodai munkakörökben (38%) foglalkoztatták, míg a menedzser/vezető állású kölcsönzöttek aránya meglehetősen alacsony (4,3%) (Zappala 2008 p. 105–106.). Érdekesség, hogy a svéd tapasztalatok szerint a kölcsönzött munkavállalók közel fele diplomás, ami jobb, mint az országos átlag (Nyström 2004 p. 209.). A magasabb képzettségű kölcsönzött munkavállalók arányának növekedéséről számolnak be ausztrál szerzők is (Mittlacher–Burgess 2007 p. 411–413.). Az ILO szintén arra hívja fel a figyelmet, hogy a hagyományos kétkézi munkán kívüli területeken is folyamatosan növekszik a kölcsönzött munkavállalók igénybevétele (ILO 2009 p. 25.).

<sup>254</sup> Ennek empirikus vizsgálatához lásd: Nesheim 2002, Nesheim–Kalleberg–Olsen 2005.

munkavállalói létszámhoz kötődően állapít meg szigorúbb kötelezettséget, vagy felelősséget,<sup>255</sup> másrészt bármilyen különösebb indok nélkül, akár tartósan, teljes munkaerő-igényére kiterjedően kiválthatja a hagyományos munkaviszonyt a jóval rugalmasabban szabályozott munkaerő-kölcsönzéssel. A munkáltatói státusz ilyen „kiszervezése” különösen akkor szembeötlő, amikor mindemellett a kölcsönbeadóval kötött szerződése alapján lényegében továbbra is minden munkáltatói jogot a kölcsönvevő gyakorol. Lehoczkyné Kollonay Csilla kifejezésével ilyenkor a kölcsönbeadó lényegében csak a „bér- és munkaügyi osztály” feladatait veszi át, de nincs szó – a munkaerő-kölcsönzés eredeti, ésszerű gazdasági funkcióját jelentő – rövid tartamú munkaerő-igény kielégítéséről. Ez viszont akár hosszútávon is megfoszthatja a munkavállalót a hagyományos munkaviszony jelentette biztonságtól.<sup>256</sup>

A munkaerő-kölcsönzés tehát a hazai munkajogban kétcárú jogintézmény. Jól mutatja ezt az AB 67/2009. (VI. 19.) számú határozata. A testületnek több olyan szabály alkotmányosságát illetően kellett állást foglalnia, amely kevesebb törvényi védelmet biztosít a kölcsönzött munkavállalónak a hagyományos munkaviszonyban állókhoz képest. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló és a hagyományos munkaviszony elhatárolásában kulcskérdés, hogy az előbbit lehet-e ideiglenes jellegű foglalkoztatásnak tekinteni. Ha igen, úgy ez döntő érv lehet arra, hogy az eltérő szabályozás objektív alapú, alkotmányos megkülönböztetést jelent. Az AB ebben a kérdésben nem „vagy-vagy”, hanem „is-is” jellegű választ adott. Megfogalmazása szerint a kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésének speciális célja egy harmadik fél (a kölcsönvevő) időszakos munkaerő-igényének kielégítése, ugyanakkor nem zárható ki az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem. Ez a kijelentés megfelel a kölcsönzés hazai szabályozásának és gyakorlatának is, de mivel nem egyértelmű, nem lehet stabil alapja az eltérő rendelkezések indokolásának. Ezért a kölcsönzésre vonatkozó rugalmasabb szabályok vizsgálatánál az AB külön kezelte a valóban ideiglenes foglalkoztatást jelentő, „rendeltetésszerű” kölcsönzést, és azt az esetet, amikor a kölcsön-munkavállaló huzamosabb ideig dolgozik ugyanazon kölcsönvevőnél.<sup>257</sup>

Álláspontom szerint aggályos, hogy a magyar jog szerint a hagyományos munkaviszony kölcsönzéssel való kiváltásának igazán erős jogi korlátja nincs, legfeljebb gazdasági. Azaz, egy munkáltató mindaddig dönthet úgy, hogy közvetlen alkalmazottak helyett kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztat, amíg ez a kölcsönzési díjak és a hagyományos munkaviszony költségeinek egybevetése alapján gazdaságos. Részben ennek a gazdasági fűeknek köszönhető, hogy a kölcsönzés – az alább bemutatott statisztikák alapján – máig ritka a magyarországi munkáltatók gyakorlatában. Ez a korlát azonban nem lehet elegendő. A kölcsönzési díj megfizetése önmagában ugyanis nyilvánvalóan nem mentesíthet egy munkáltatót a végkielégítés, a hosszabb felmondási idő, a munkavállalói létszámhoz kötött rendelkezések, a kollektív szerződés stb. szabályainak alkalmazása alól. Különösen azért, mivel a rugalmasabb foglalkoztatás árát – a kölcsönzési díjat – nem a munkavállalónak fizeti meg, hanem a kölcsönbeadónak. Találón állapítja meg László Gyula, hogy a kölcsönzés rugalmas hazai szabályai helyett akár egy „rapid munkaszerződést” is be lehetne vezetni, amelyben a munkavállaló egy külön „rugalmassági pótlékért” cserébe lemondhatna mindazon garanciákról, amelyeket a mai szabályok alapján a kölcsönzött munkavállalóra nem kell

<sup>255</sup> A munkavállalói érdekképviselői szervek körében ilyen előírást találunk az üzemi tanácsnál (létrehozása: Mt. 43. §, taglétszáma: Mt. 45. §, az elnök díjazása: Mt. 64. §), a szakszervezeteknél (tagok és tisztségviselők munkaidő-kedvezménye: Mt. 25. §, a reprezentativitás kritériuma: 29. §), a munkavédelmi képviselő létrehozásánál (Mvt. 70/A-B. §) és a gazdasági társaságok felügyelőbizottságában működő munkavállalói képviselő létrehozásánál (Gt. 38. §). A csoportos létszámcsoökkentés küszöbszámainál szintén a munkaviszonyban álló munkavállalókat kell figyelembe venni, a kölcsönzöttek visszaküldése tehát ebbe nem értendő bele (Mt. 94/A. §). A foglalkoztatottak létszámának a munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság mértéke szempontjából is jelentősege van [Met. 7. § (5) bek.].

<sup>256</sup> Lehoczkyné 2007 p. 763–764.

<sup>257</sup> Lásd pl. a rendes szabadság kiadására vonatkozó szabálynál kifejtettek: III. rész V. fejezet 3.3. pont.

alkalmazni.<sup>258</sup> Így viszont a rugalmasság ára azt a munkavállalót illetné, aki annak terheit ténylegesen is viseli. E javaslat azonban nem fogadható el. A munkaviszony személyiségi és egzisztenciális jellegét figyelembe vevő garanciák pénzben való megváltásával álláspontom szerint éppen az a többlet veszne el, amely megkülönbözteti a munkaviszonyt az egyszerű árucseré viszonyoktól, és amely a jogág lényegét adja.<sup>259</sup>

2009-ben 4.802 cég vett igénybe kölcsön-munkavállalót Magyarországon, azaz egy kölcsönbeadó cégre átlagosan 7,7 kölcsönvevő jutott. A kölcsönvevők száma a 2008. évhez képest 36,4%-kal csökkent. Figyelmet érdemel, hogy a legmagasabb érték (2008-ban 6.417 db) is alacsony a munkáltatók összlétszámához képest, ami azt mutatja, hogy a munkáltatók többsége még nem vett igénybe munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást. 2009-ben a legtöbb kölcsönvevő a feldolgozóiparból került ki (35,5%), jelentős még az építőipar (17,4%) valamint a vendéglátás (14,2%) ágazat részesedése is. A piac kialakulatlanságára utal, hogy a kölcsönvevők ágazati szerinti megoszlása igen változatos volt az utóbbi években (lásd a táblázatot). Szinte minden domináns ágazatban évről évre változik az igénybe vett kölcsön-munkaerő aránya. A kölcsönvevők földrajzi megoszlása egyenletlen, túlnyomó többségük közép-magyarországi (71,3%). 2009-ben egy kölcsönvevő átlagosan 19,4 főt kölcsönözött, ami valamivel magasabb az előző évi értékhez képest (18,2 fő). A kikölcsönzéseknek csupán 15,9%-a irányult szellemi munka elvégzésére, a fizikai munkások közel felét (45%) betanított munkára kölcsönözték. Magyar kölcsönbeadókkal 2009-ben több külföldi kölcsönvevő is szerződött. Összesen 280 magyar munkavállalót kölcsönöztek külföldre, többségüket Franciaországba (96 fő), Németországba (68 fő) és Litvániába (58 fő). Ez az alacsony létszám arra utal, hogy egyelőre csak kevés hazai kölcsönbeadó cég áll kapcsolatban külföldi partnerekkel.<sup>260</sup> A korábbi évek adatai alapján pedig kitűnik, hogy szinte minden évben mások a legjelentősebb célszázadok, ami ismét a piac kialakulatlanságára, a gazdasági kapcsolatok esetlegességére utal.<sup>261</sup>

*3. számú táblázat: Kölcsönvevők ágazati megoszlása Magyarországon 2005–2009 (Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2006–2010).*

Ágazat (zárójelben a 2008 utáni TEÁOR szerint)	Kölcsönvevők száma és aránya az adott évben				
	2005	2006	2007	2008	2009
Mezőgazdaság	52 2,3%	33 1,3%	23 0,6%	746 11,6%	23 0,5%
Feldolgozóipar	927 40,4%	1022 40,4%	1815 47,4%	3920 61,1%	1449 35,5%
Építőipar	167 7,3%	187 7,4%	311 8,1%	142 2,2%	711 17,4%
Kereskedelem (Kereskedelem, gépjárműjavítás)	326 14,2%	392 15,5%	477 12,4%	164 2,6%	180 4,4%
Szállítás, posta, távközlés (Szállítás, raktározás, információ komm.)	144 6,3%	104 4,1%	137 3,6%	480 7,5%	447 10,9%

<sup>258</sup> László 2010 p. 75.

<sup>259</sup> Ez az elv a tételes jogban is megjelenik a rendes szabadság megváltásának tilalmánál [Mt. 136. § (1) bek.]. Szintén ebből eredően utasítja el a bírói gyakorlat, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékéként megállapított általányt a felek – a mérték pontos megjelölése nélkül – beépítsék a személyi alapbérbe (lásd pl. EBH2002. 788; BH2008. 343.).

<sup>260</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 5–6., 19.

<sup>261</sup> 2008-ban Franciaországba (69 fő) és Svédországba (52 fő) irányult a legtöbb külföldi kikölcsönzés, 2007-ben viszont magyar kölcsönbeadók egyáltalán nem kölcsönöztek külföldre. 2006-ban a három legjelentősebb fogadó ország Szlovákia (98 fő), Anglia (52 fő) és Belgium (24 fő) volt (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2009 p. 14., 2008 p. 4., 2007 p. 37.). Másfelől, a környező országokba irányuló kölcsönzés lehetőségét jelentősen korlátozza, hogy a térségben Magyarországon a legmagasabbak az élomunka közterhei (Ásványi–Nemeskéri 2010 p. 292.).

Sport, kultúra, egyéb szolgáltatás (Művészet, szórakozás, szabadidő, egyéb szolg.)	237 10,3%	340 13,4%	535 14%	37 0,6%	91 2,2%
<b>ÖSSZESEN</b>	<b>2294</b>	<b>2529</b>	<b>3829</b>	<b>6417</b>	<b>4082</b>

### 3.1.1. A jogharmonizáció és a kikölcsönzések ideiglenessége

A jelzett aggályokat jelentős részben feloldja majd a 2008/104/EK irányelv átvétele, mivel az minden meghatározásban hangsúlyozza, hogy a kölcsön-munkavállaló csak ideiglenesen áll a kölcsönvevő alkalmazásában. A kölcsönzés eme Európa-szerte magától értetődő jellemzőjét a magyar jogalkotó eddig vonakodott elismerni. Bár a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást következetesen rövid időtartamúnak tekinti, amely a hirtelen jelentkező, átmeneti munkaerő-igények kielégítését szolgálja, ez a jogalkotói koncepció egyáltalán nem tükröződik a kölcsönzés hatályos szabályozásában. Az irányelv hatályba lépésével a kikölcsönzés ideiglenességét a magyar jognak is rögzítenie kell, amire – ahogy azt a II. részben már említettem – többféle megoldás jöhet szóba.

Az irányelv szövegének egyszerű átvételét – az ideiglenesség tartamának meghatározása nélküli, pusztá deklarációját – elvethetjük. Ez a megoldás ugyanis egyfelől a nem megfelelő átvétel kockázatával jár, másfelől pedig csupán a munkaügyi bíróságokhoz továbbítja a problémát, hiszen így – konkrét ügyekben eljárva – a jogalkalmazóknak kellene majd állást foglalniuk arról, milyen hosszú kikölcsönzés minősül még ideiglenesnek. Egységes, irányadó joggyakorlat kialakulása viszont éveket venne igénybe, ami csak elodázná a probléma megoldását. Tekintettel a határozatlan idejű munkaszerződések dominanciájára, az sem javasolt, hogy az ideiglenességet a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartamának korlátozásával biztosítsa a magyar jogalkotó. A legtöbb – határozatlan időre alkalmazott – munkavállaló számára a határozott időre való áttérés ugyanis visszalépés lenne jelenlegi státuszához képest. A harmadik lehetőség, ha – belga és francia mintára – az Mt. rögzítené azokat az okokat, amikor kölcsönzött munkavállaló vehető igénybe. A mostani liberális rendszerhez képest egy ilyen kötött lista jelentős korlátozás lenne, amelyet a kölcsönbeadók aligha üdvözölnének. Másfelől, minél több okból megengedett a kölcsönzés, annál több értelmezési probléma merülne fel a gyakorlatban. E lehetőség ellen szól az is, hogy ezt lenne a legnehezebb ellenőrizni. A munkaügyi hatóságnak ugyanis minden esetben vizsgálnia kellene, hogy az adott munkáltatóhoz kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzésére melyik törvényes indokból került sor, és ez az indok valós-e.

Összességében a legkézenfekvőbb, ha az Mt. előírja, hogy egy adott kikölcsönzés időtartama legfeljebb mennyi lehet. A fenti példák alapján a hasonló szabályt alkalmazó tagállamokban az egy éves időtartam tekinthető átlagosnak. E megoldás választása esetén a kulcskérdés az, mennyi legyen egy kikölcsönzés maximális időtartama. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái alapján az elmúlt években a kikölcsönzések átlagos időtartama az alábbiak szerint alakult.

4. számú táblázat: A kikölcsönzések átlagos időtartama Magyarországon 2005–2009  
(Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2006–2010).

Állománycsoport	A kikölcsönzési esetek átlagos hossza (nap) az adott évben				
	2005	2006	2007	2008	2009
Fizikai munkakörben dolgozók	85	123	89	88	44
Szellemi munkakörben dolgozók	122	183	129	120	94

Határozatlan idejű munkaviszonyban állók	107	168	106	96	57
Határozott idejű munkaviszonyban állók	68	66	79	79	35
<b>ÖSSZESEN</b>	<b>91</b>	<b>134</b>	<b>96</b>	<b>92</b>	<b>52</b>

Az adatokat áttekintve látható, hogy a kikölcsönzések átlagos időtartama három-négy hónap körül alakult.<sup>262</sup> A 2009-es év adatai – különösen a határozott időre foglalkoztatottak és a fizikai munkakörben dolgozók körében – ennél is alacsonyabbak. E visszaesés mögött azonban elsősorban a gazdasági válság hatását sejthetjük, amely világszerte visszavetette a munkaerő-kölcsönzési szektort,<sup>263</sup> így a 2009-es adatokat nem célszerű alapul venni az ideiglenességi szabály átültetésénél. Az Országos Humánpolitikai Egyesület szervezte, 2009-ben végzett kérdőíves kutatás is vizsgálta a kikölcsönzések időtartamát. Meglepő módon azonban csak a határozott idejű foglalkoztatásnál mérték ezt fel, és csak azt állapították meg, hogy a határozott idejű kikölcsönzések 64%-a 3 hónapnál hosszabb idejű.<sup>264</sup> Az ideiglenességi szabályi bevezetése szempontjából éppen az lett volna érdekes, hogy 3 hónapnál hosszabb kikölcsönzések időtartama pontosan hogyan alakul.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal adatai alapján nem túlzás azt állítani, hogy ha a magyar jog akár csak 4 hónapban állapítja meg az egy kölcsönvevőnél ledolgozható időt, úgy annak lényegében a mostani gyakorlat is megfelel. A kölcsönbeadó szervezetek azonban vitatják ennek a statisztikai adatnak a megbízhatóságát.<sup>265</sup> Mint kiemelik, az átlagot jelentősen torzítják azok az esetek, amikor nagy létszámú munkavállaló kölcsönzésére kerül sor, de csak nagyon rövid, pár napos időtartamra (pl. mezőgazdasági munkák, hétfévi rendezvények esetén). Álláspontom szerint azonban az európai átlagnak megfelelő egy éves korlát bevezetése így is háromszor hosszabb lenne, mint amit az adatok mutatnak, amely így képes korrigálni az esetleges torzító hatásokat. Emellett szigorúan abból kell kiindulni, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésével össze nem egyeztethető, tartós kikölcsönzéseket tiltania kell a törvénynek. Nem az tehát a kérdés, hogy van-e példa a hazai gyakorlatban az akár két évet meghaladó kikölcsönzésekre, hanem az, van-e olyan jogpolitikai indok, amely ennek megengedhetőségét alátámasztja. Ha tudunk ilyen találni, úgy nincs akadály a annak, hogy a főszabályként rögzített időkorlát mellett – jogpolitikailag indokolt esetekre – kivételeket is meghatározzon a törvény. Például hosszabb kölcsönzés is megengedhető, ha a kölcsönvevő képzést biztosít a munkavállaló részére, vagy – a rendkívüli munka éves mértéke megállapodáson alapuló felemelésének mintájára<sup>266</sup> – olyan álláshelyet tölt be, amelyre eredménytelenül kért munkaerő-közvetítést az állami foglalkoztatási szervtől. Álláspontom szerint tehát az ideiglenességi szabály a hazai kölcsönzési ágazat számottevő sérelme nélkül átültethető. Ez akkor is így van, ha egyébként minél hosszabb a kikölcsönzési idő, a kölcsönbeadó annál nagyobb profitot érhet el.

<sup>262</sup> Kivételként lehet megemlíteni, hogy 2006-ban a határozatlan időre alkalmazott segédmunkások esetében az átlagos kikölcsönzési idő rekord magasságot ért el, 569 nappal. Ebbe az állománycsoportba azonban mindössze 2774 fő tartozott, tehát a magas érték valószínűleg annak következménye, hogy egy (vagy néhány) kölcsönvevő alkalmazta e személyeket, huzamosabb időre. Éppen ezt a kölcsönzési gyakorlatot szükséges megszüntetni a határozatlan idejű munkaviszony elsőlegességének jegyében.

<sup>263</sup> ILO 2009 p. 27–31.

<sup>264</sup> Bóday 2009 p. 22–23.

<sup>265</sup> Ennek az álláspontjuknak több, az irányelv harmonizációjával foglalkozó szakmai konferencián hangot adtak. Például a Magyar Munkajogi Társaság 2010. szeptember 29-i rendezvényén, a VII. Magyar Munkajogi Konferencia „Mi lesz veled... kölcsönzés” szekciójában 2010. október 13-án, illetve a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által a TÁMOP program keretében szervezett, 2010. december 9-i országos munkaerő-kölcsönzési konferencián.

<sup>266</sup> Mt. 127/A. § (2) bek.

Felmerül a kérdés, hogy kölcsönvevői oldalon milyen motivációi lehetnek a tartós kikölcsönzéseknek. Azaz, miért éri meg a kölcsönvevőnek a munkavállaló munkabéréen felül kölcsönzési díjat is fizetnie, ha egyébként tartósan kíván foglalkoztatni, és akár közvetlenül is alkalmazhatná a munkavállalót. Ilyenkor ugyanis a kölcsönzés „klasszikus előnye” (gyors beléptetés, kiléptetés, egyszerűbb adminisztráció) nem érvényesülnek. A válasz általában abban keresendő, hogy a munkáltató kötött létszámkeretek mellett működik, amelyet a tulajdonos (pl. az anyavállalat, a részvényesek stb.) határoznak meg, és amelyet nem léphet át. Ennek rugalmasabbá tételében segít az „idegen munkaerő” biztosító, így a saját foglalkoztatotti állományt nem bővítő kölcsönzés. Hasonlóan, az egy munkavállalóra jutó nyereség, mint a gazdasági teljesítőképesség egyik mutatója is javítható azzal, ha a munkáltató kölcsönzötteket alkalmaz. Látni kell azonban, hogy ezek statisztikai szempontok, amelyek egyik érintett fél oldalán sem jelentenek méltányolható foglalkoztatás-politikai indokot. Ok lehet még a kollektív szerződés megkerülése, vagy a szakszervezet gyengítése a nem szervezett kölcsönzött állomány növelésével. Nem szükséges hosszas magyarázat ahhoz, hogy ezt az érvet a jogalkotó miért nem méltányolhatja. Az irodalomban olyan álláspont is ismert, hogy a tartós kikölcsönzések a szinlelt megbízási, vállalkozási szerződések kiváltásának legális, bár költséges eszközeiként is működnek.<sup>267</sup> Ekkor a foglalkoztatás jogi konstrukciója egy lépéssel közelebb kerül a tényleges tartalomhoz, de lényegében továbbra is egy hagyományos munkaviszony más eszközzel való kiváltásáról van szó. Összességében tehát a tartós kikölcsönzések kölcsönvevői oldalról is csak kivételesen lehetnek indokoltak.

Ha a jogalkotó az ideiglenességet a kikölcsönzések hosszának maximalizálásával kívánja biztosítani, úgy a visszaélések elkerülésére a határozott idejű munkaviszonyhoz hasonló garanciák beépítése is szükséges.<sup>268</sup> Ilyen lehet az a szabály, amely szerint ugyanannál a kölcsönvevőnél az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb kikölcsönzés tartamát egybe kell számítani. Szankciókat kell meghatározni a maximális időtartam túllépése esetére, amely lehet a kölcsönvevővel határozatlan idejű hagyományos munkaviszony létesülése. Elejét kell venni annak a visszaélésnek is, hogy a kölcsönvevő egy adott munkakört folyamatosan kölcsönzött munkavállalókkal (mindig másikkal) töltsön be. Helyesebb ezért, ha az ideiglenesség nem egy adott munkavállaló foglalkoztatását, hanem egy adott munkakör kölcsönzött munkaerővel való betöltését korlátozza. Az egy kikölcsönzés maximális időtartamát és az ideiglenességi szabály átültetésének részletszabályait a szektor szociális partnereinek bevonásával érdemes majd kialakítani.

### 3.1.2. A kölcsön-munkaerő igénybevételére vonatkozó hatályos korlátozások

A jelenleg hatályos, liberális rendszerben is érvényesek az alábbi megkötések. A kölcsönzési irányelv 4. cikke alapján a korlátozásokat és tilalmakat a jogharmonizáció során felül kell vizsgálni, és csak akkor tarthatóak fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Álláspontom szerint az igen rugalmas magyar szabályzás mellett a meglévő előírások szükségessége könnyen igazolható, sőt a továbbiakban is egyértelműen szükségesek. Legfeljebb a közszférára vonatkozó korlátozás feloldása, és az alkalmi munkavégzésre vonatkozó szabályok egyszerűsítése merülhet fel, mintegy az ideiglenes kikölcsönzések bevezetése és a szigorodó ekvivalencia elv ellentételezéseként.

A legáltalánosabb garanciális rendelkezés szerint tilos a munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre (pl. terhes nőt vagy fiatal munkavállalót éjszakai munkavégzésre).<sup>269</sup> A kölcsönzés tehát nem szolgálhat eszközzel arra, hogy ezeket a tilalmakat a munkáltatók megkerüljék. A legtöbb európai jogrendszerhez

<sup>267</sup> Szentmihályi 2005 p. 31–32.

<sup>268</sup> Bankó–Berke 2009 p. 34.; Mt. 79. § (4–6) bek.

<sup>269</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. a) pont.



hasonlóan az Mt. is tiltja, hogy a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén vegyen igénybe kölcsönzött munkavállalókat, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.<sup>270</sup>

A magyar jog szektorális tilalmakat nem tartalmaz, egyedül a közszférában korlátozott a kölcsönzött munkaerő igénybe vétele. A Ktv. nem ismeri a munkaerő-kölcsönzés intézményét, de az Mt. hatálya alá tartozó közigazgatási munkavállaló lehet kölcsön-munkavállaló is.<sup>271</sup> A Kjt. hatálya alatt kölcsönzés keretében a munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható. Végrehajtási rendelet meghatározhatja, hogy a kölcsönzés szempontjából a munkáltató mely tevékenysége minősül alaptevékenységnek.<sup>272</sup> A közszférára vonatkozó korlátozások az irányelv átvétele során esetleg felülvizsgálhatók, különös tekintettel a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóknál ellátandó kisegítő feladatokra.<sup>273</sup> A közhatalom gyakorlásával járó munkakörökben azonban – tekintettel a közszolgáltatásban érvényesülő szigorú kiválasztási és alkalmazási feltételekre – indokolt fenntartani a kölcsönzési tilalmat.

A magyar jog nem a gazdasági indokú elbocsátások utáni kölcsönzést, hanem a korábbi, gazdasági okból elküldött munkavállaló visszakölcsönzését tiltja. Nincs tehát akadálya annak, hogy egy munkáltató csoportos létszámcsoökkentés után kölcsönzött munkavállalókra cserélje le alkalmazottait. Csak annak a munkavállalónak a kölcsönzése tilos, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaidő alatt azonnali hatállyal.<sup>274</sup> A szabály indoka az, hogy a munkáltató ne tudja kiváltani kölcsönzéssel a hagyományos munkaviszonyt,<sup>275</sup> de ez csak akkor tilos, ha ugyanarra a munkavállalóra vonatkozik. Így a munkavállalót védeni hivatott garancia ahhoz vezet, hogy a kölcsönzésre áttérő munkáltató

<sup>270</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. b) pont. Sztrájkjtörök alkalmazása egyébként kizárólag akkor tilos a magyar jog szerint, ha felvételükre munkaerő-közvetítés [Krend. 10. § (1) bek. c) pont] vagy kölcsönzés útján kerül sor. Figyelmet érdemel, hogy a törvény már az egyeztető tárgyalások idején sem teszi lehetővé kölcsönzött munkavállalók alkalmazását, bár ekkor a közvetlenül alkalmazott munkavállalók még kötelesek teljesíteni munkavégzési kötelezettségüket (Breznay 2005 p. 122–123.). A szabály célja az, hogy a munkáltató már az egyeztetések idején se gyengítse a munkavállalók pozícióját „idegen” munkaerő igénybe vételével.

<sup>271</sup> A közigazgatási munkavállalót nem magánfél foglalkoztatja, hanem olyan szervnél áll munkaviszonyban, amely közhatalmi tevékenységet lát el. Mivel azonban munkakörébe nem tartoznak hatósági irányítási, ellenőrzési, felügyeleti feladatok (pl. minisztériumi főfő, takarító, karbantartó), jogviszonya nem köztisztviselői jogviszony, hanem munkaviszony lesz, amelyre ugyanakkor az általánoshoz képest szigorúbb munkavállalási feltételek vonatkoznak, amelyeket az Mt. III. rész XII. fejezete tartalmaz. E munkakörök kölcsönzésen keresztül is betölthetők.

<sup>272</sup> Kjt. 54. § (3) bek. Így például közoktatási intézményekben a munkaerő-kölcsönzés szempontjából alaptevékenységnek minősül minden olyan tevékenység, amelynek ellátására pedagógus-munkakörben, nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben, továbbá a pedagógiai-szakmai szolgáltatások ellátására létesített ügyintéző-szakértő, pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó, ügyintéző munkakörben foglalkoztatják a közalkalmazottat [a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény közoktatási intézményekben való végrehajtásáról szóló 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet 6. § (1) bek.]. Az egészségügyi ágazatban az ún. nem ágazatspecifikus munkakörökben lehet csak kölcsönzött munkavállalót alkalmazni. Ide nem csak ügyintéző, kisegítő jellegű, hanem felsőfokú végzettséghez kötött munkakörök is tartoznak, amennyiben azok nem kimondottan az egészségügyi ellátáshoz kötődnek [a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról szóló 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet 10. § (1) bek. és I. melléklet].

<sup>273</sup> Horváth István egy jövőbeli, egységes közszolgálati szabályozásban a kölcsönzött munkavállalók alkalmazását csak a munkáltatók alaptevékenységéhez kapcsolódó, azt kiszolgáló, illetőleg a szervezet működését biztosító feladatok (pl. étkeztetés, szállítás, takarítás, őrzés-védelem) körében tartja elképzelhetőnek. A munkáltató működéséhez, az ellátandó feladat részeként kapcsolódó, a munkavégzés helye szerinti munkaadói utasítást feltételező kiszolgáló tevékenységre (pl. intézményi ügykezelői munka) viszont már nem (Horváth 2006 p. 133–134., 285.).

<sup>274</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.

<sup>275</sup> Gyulavári 2006 p. 257.



vagy eltekint saját alkalmazottai további foglalkoztatásától, vagy más jogcímen (pl. közös megegyezéssel) szüntetik meg a munkaviszonyt, amely után már nincs akadály a visszakölcsönzésnek. Így egyrészt túl szűk a tilalom hatálya ahhoz, hogy érdemi garancia legyen, másrészt könnyen kijátszható, illetve éppen azt a munkavállalót büntető eredményre vezethet, akit védeni hivatott.<sup>276</sup>

Speciális korlátozás a magyar jogban, hogy a kölcsönvevő nem kötelezheti a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre.<sup>277</sup> A kölcsönvevő így nem lehet egyazon munkavállaló vonatkozásában kölcsönbeadó is, még akkor sem, ha egyébként a kölcsönzési tevékenységgel szemben támasztott jogszabályi feltételeknek megfelel. A tilalom azonban ennél tágabb hatályú, a más munkáltatónál történő munkavégzés egyéb eseteire is kiterjed. Így tehát a kölcsönvevő kirendelést és rendhagyó kirendelést sem rendelhet el.<sup>278</sup> E rendelkezés hiányában a munkavállalóval szemben egy munkáltatói lánc állna a munkaviszonyban, amelyben a felelősségi viszonyok átláthatatlansága, bonyolultsága visszaélésekhez vezethetne. Képzeljük el, hogyan alakulna a munkavállaló helyzete, ha vele szemben a munkáltató jogokat megosztva gyakorolná egy kölcsönbeadó (akivel munkaviszonyban áll), egy kölcsönvevő (akihez munkavégzésre kikölcsönözték) és egy harmadik cég (akihez munkavégzésre a kölcsönvevő egyoldalú utasítással kirendelte).<sup>279</sup> A más munkáltatóhoz irányítás helyett a kölcsönvevő egyszerűbben tud megszabadulni a feleslegessé vált munkaerőtől: a kölcsönbeadóval kötött szerződése alapján visszaküldheti őket, ha foglalkoztatásukat nem tudja megoldani a saját szervezetében. Ennek részletei (felmondási idő, esetleges kártérítési kötelezettség, stb.) a felek szabad alkujától függenek.<sup>280</sup>

Végül, míg kirendelés esetében a felek közötti tulajdonosi kapcsolat kifejezetten feltétele a más munkáltatónál történő munkavégzésre utasításnak, addig ez munkaerő-kölcsönzésnél tilos.<sup>281</sup> A tilalom célja annak elkerülése, hogy a magas munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók saját maguk alapítsanak egy csak a számukra, a piaci árak alatt szolgáltató munkaerő-kölcsönző céget, és azon keresztül biztosítsák munkaerő-igényüket. Egy ilyen eljárással élvezhetnék a kölcsönzés rugalmas szabályait, miközben egyetlen saját munkavállalójuk sem lenne. Ez azonban összeegyeztethetetlen a kölcsönzés jogalkotói céljával.<sup>282</sup>

A kölcsönvevőre vonatkozó előírásokat összefoglalva, talán itt ütközik ki leginkább a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének tisztázatlansága, ami a hazai szabályozás legfőbb hiányossága. Bármely munkáltató válhat kölcsönvevővé, akár teljes munkaerő-igénye vonatkozásában, ha ez számára gazdaságilag ésszerű, és szerződést köt egy a jogszabályokban foglalt feltételeket teljesítő kölcsönbeadóval. A kölcsön-munka igénybevételére vonatkozó törvényi lehetőség tehát indokolatlanul széles, amely végső soron a hagyományos

<sup>276</sup> A közvetlenül alkalmazott munkavállalók kölcsönzöttékre cserélése megjelent egy az LB elé került ügyben is. A tényállás szerint a munkáltató átszervezésre hivatkozva rendes felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. Az indokolás szerint az étterem üzemeltetését kiszervezi, és a felszolgálókat munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazza majd. A konkrét esetben viszont nem volt bizonyított, hogy a felperes munkavállaló munkaköre valóban megszűnt az átszervezéssel, mert más munkakörökbe történt a kölcsönzés (Mfv.I.11.139/2009/3.szám).

<sup>277</sup> Mt. 193/D. § (5) bek.

<sup>278</sup> Suba 2006 p. 838., Mt. 193/P. § (1) bek. Ennyiben tehát nem pontos a gyakorlatban elterjedt elnevezés, amely ezt a rendelkezést a „továbbkölcsonzés tilalmának” nevezi (lásd pl. EBH2005. 1247 és EBH2007. 1641.), hiszen az átengedés más formái is tiltottak. Kiküldetés és átirányítás elrendelésére azonban a kölcsönvevőnek is lehetősége van, hiszen ezek nem érintik a munkavállaló munkáltatói szervezetéhez tartozását.

<sup>279</sup> Hasonló célú az a spanyol szabály, amely a más kölcsönbeadóhoz való kikölcsönzést tiltja (Rodríguez-Royo 2004 p. 175.).

<sup>280</sup> Részletesen lásd: III. rész VII. fejezet 1. pont.

<sup>281</sup> Mt. 106. § (1) bek. és 193/G. § (7) bek.

<sup>282</sup> Japánban ugyanakkor ez nem tiltott gyakorlat, és több nagy bank és biztosító társaság saját leányvállalatként üzemelteti munkaerő-kölcsönző céget, kizárólag a saját igényeire (Goka-Sato 2004 p. 118.).

munkaviszony elsőbbségére épülő hazai szabályozás egészét ássa alá. Az ebből eredő veszélyeket a kölcsönbeadóval szemben támasztott feltételrendszerrel és a fent felsorolt, néhány kölcsönvevői visszaélést tiltó szabállyal önmagában nem lehet megelőzni. Feltétlenül üdvözlendő változást hozhat e helyzetben a munkaerő-kölcsönzési irányelv átültetése. A hazai érdekeknek leginkább megfelelő jogharmonizáció első kérdése azonban nem az kell legyen, hogy legfeljebb mennyi időtartamra legyen megengedett a kikölcsönzés, hanem hogy pontosan milyen szerepet is szánunk a munkaerő-kölcsönzésnek Magyarországon. Az erre adott válaszból ugyanis már következik az ideiglenességgel kapcsolatos dilemma megoldása is.

## IV. fejezet

### A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

Míg a kölcsönbeadó és a munkát végző közötti jogviszony megítélése nem teljesen egységes, abban nincs különbség az egyes nemzeti jogrendszerek között, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek tartalma azonban jórésével teljesen szabályozatlan, külön nem nevesített, *sui generis* szerződésként jelenik meg.<sup>283</sup> Ahol a munkaerő-kölcsönzés részletes szabályozás alá esik, ott a munkajog rögzít garanciális előírásokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása kapcsán is. Ahol viszont a kölcsönzés munkajogi szempontból sem rendezett – elsősorban az Egyesült Királyságban –, ott a munkaerő-kölcsönzésére vonatkozó szerződés tartalmát – a polgári jog általános keretei között – csak a piac befolyásolja.<sup>284</sup> Így a kölcsönvevők igényei határozzák meg, hogy a munkaerőt átengedő milyen teljesítési határidőt vállal, konkrét munkavállalót, vagy csak meghatározott létszámú és szakértelmű munkaerőt bocsát a megrendelő rendelkezésére, illetve hogyan alakul a munkáltatói jogok gyakorlása. A szakirodalom alig érinti a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony polgári jogi aspektusát, csak a munkajogi jellegű előírások vizsgálatára korlátozódik.<sup>285</sup>

#### 1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya

Talán a legfontosabb kérdés a jogviszony tárgyának meghatározása. A munkaerő-kölcsönzés hosszú ideig fennálló tilalma elsősorban arra az általános tételre volt visszavezethető, hogy a munkaerőt nem lehet árucikknek tekintetni, és egy szerződésnek nem lehet közvetlen tárgya élő ember.<sup>286</sup> Ennek az aggálynak annyiban lehet alapja, hogy munkaerő-kölcsönzésnél valóban többről van szó, minthogy a nyújtott szolgáltatás elválaszthatatlanul kapcsolódik egy természetes személy eljárásához (pl. egy tanácsadó igénybevétele, vagy egy vízvezeték-szerelő cég szolgáltatásának megrendelésekor). A szolgáltatás alapján e természetes személy feletti munkáltatói jogokat szerzi meg ideiglenesen a kölcsönvevő, amelyhez azonban munkáltatói kötelezettségek is kapcsolódnak. A szerződés tárgya tehát nem maga a munkavállaló, hanem az alárendeltségben foglalkoztatható munkaerő ideiglenes átengedése, az azzal járó jogokkal és kötelezettségekkel együtt, amelyért – a másik oldalról – a kölcsönvevő ellenérték megfizetésével tartozik.<sup>287</sup> A munkaerő-kölcsönzési

<sup>283</sup> A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásnak bevett elnevezése nincs. Az angol szakirodalomban az *assignment contract* terminológiával találkozhatunk, amely leginkább kikölcsönzési szerződésnek fordítható, de nem ismeretlen a *temporary work contract* sem. Ez utóbbi a kölcsönzésen keresztül megvalósuló foglalkoztatás átmeneti jellegére utal, viszont nem fejezi ki egyértelműen a munkaerő harmadik félén keresztül foglalkoztatását. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv maga is az assignment kifejezést használja a munkavállaló kikölcsönzésére (az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki), lásd 3. cikk (1) bek. c) pont. Több helyütt egyszerűen szolgáltatási szerződésnek nevezik, Németországban a munkaerő-kölcsönzési szerződés kifejezést használják (lásd még: Kiss 1999 p. 33.).

<sup>284</sup> Ratti 2009 p. 849.

<sup>285</sup> Lásd pl. Ahlberg 2008, Arrowsmith 2006, Blanpain 1999, Davidov 2004, Ratti 2009. A magyar szakirodalomban pl. Kiss 1999, Kenderes–Bányai 2002, Prugberger–Kenderes 2009.

<sup>286</sup> Lásd: az ILO célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos (Philadelphiai) Nyilatkozat I. cikk a) pont (az ILO Alapokmány függeléke).

<sup>287</sup> A transzfer irányelv esetében már inkább mondhatjuk, hogy a munkavállaló maga lesz egy szerződés tárgya. A munkáltatói jogutódlás esetén ugyanis a jogelőd és a jogutód munkáltató megállapodása automatikusan hat ki a munkavállaló munkaviszonyára – azt lényeges elemében, a munkáltató személyében módosítva –, anélkül, hogy ehhez a munkavállaló hozzájárulására lenne szükség [2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bek.]. Találóaon jegyzi meg

szerződés tárgyának már csak azért sem lehet magát a munkavállalót tekinteni, mert a szolgáltatást nyújtó kölcsönbeadó is csupán a munkavállaló munkaejének hasznosítására jogosult a munkaviszonyból eredően. Csak ezt a jogát tudja – részben, annak korlátaival, kötelezettség-oldalával együtt – továbbadni a kölcsönvevőnek. A munkaerő-kölcsönzési szerződés jellegzetességeit az alábbiak szerint határozhatjuk meg: (1) munkaerő átengedése jön létre, (2) alárendeltségben történő munkavégzésre, az ehhez kötődő munkáltatói kötelezettségek átszállásával együtt, (3) ideiglenesen és (4) ellenérték fejében. Az alábbiakban ezeket az elemeket tekintem át.

(1) Erre vonatkozó jogi előírás hiányában a feleken múlik, hogy az átengedett munkaerő jellegét milyen konkrétsággal határozzák meg. A szolgáltatás legtágabban az átengedett munkavállalók létszámával és a betöltendő munkakörrel rögzíthető (pl. 50 géplakatos kölcsönzése). A pontos képzettségi, képességi követelmények részletes megállapításával (pl. szakmai tapasztalat, vagy konkrét alkalmassági teszteken elért adott eredmény) tovább specifikálható a kölcsönbeadó kötelezettsége. Ez egészen odáig terjedhet, hogy a kölcsönbeadó név szerint meghatározott munkavállalókat köteles átengedni. Összességében a kölcsönbeadó *facere-prae stare* jellegű szolgáltatással tartozik, hiszen a szerződés alapján alapvetően azért kell helytállnia, hogy a vállalt időtartamra az adott feladat ellátásához szükséges szakértelmű munkaerőt biztosít. A gyakorlatban azonban egyre inkább felerősödik a *facere* elem is: ahogy a munkaerő-piaci szolgáltatások általában, a munkaerő-kölcsönzés tartalma is egyre színesebbé válik. A klasszikus, tipikusan helyettesítési, ideiglenes feladat ellátására történő kölcsönzések mellett a kölcsönbeadók változatos HR szolgáltatásokat is nyújtanak.<sup>288</sup>

(2) Nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, amikor a felek a szolgáltatás tárgyát csupán bizonyos számú munkaórán (pl. 20.000 óra segédmunka biztosítása), vagy egy elérendő eredményben (pl. 10.000 munkadarab legyártása) határozzák meg. A munkaerő-kölcsönzés lényege ugyanis, hogy az átengedett munkaerő alárendeltségben végez munkát a kölcsönvevőnél. A munkaerő utasításához való jognak viszont elválaszthatatlan kötelezettség oldala is van: a munka megszervezése. A kölcsönbeadó nem adhatja át a munkavállalók utasítására, irányítására való jogot a munka megszervezésének, a munkaidő beosztásának stb. kötelezettsége nélkül. Más megfogalmazásban, a foglalkoztatás gazdasági kockázata, esetleges eredménytelensége a kölcsönvevőt terheli.<sup>289</sup> Ha a kölcsönbeadó az általa biztosított munkaerővel egy konkrét eredmény elérésére szerződik, vagy a feladat adott munkaóra erejéig való ellátására, az már nem osztja meg olyan mértékig a munkáltatói jogkört – illetve a foglalkoztatás kockázatát – a harmadik féllel, hogy munkaerő-kölcsönzésről lehetne beszélni.

---

Lehoczkyné Kollonay Csilla, hogy ennyiben ez a szabály a munka (a munkáltató) szabad megválasztásának jogát sérti [Alkotmány 70/B. § (1) bek.]. Az EB *Katsikas-ügyben* [C-132/91., C-138/91. és C/139/91. egyesített ügyek Grigórios Katsikas v Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauererbetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH [1992] ECR I-06577] kifejtett álláspontja szerint ugyanakkor az irányelv nem zárja ki az érintett munkavállaló ellentmondási jogát. Az viszont már a nemzeti jogra tartozó kérdés, hogy ilyen esetben a munkaviszonyt a munkáltató, vagy a munkavállaló által megszüntetettnek kell tekinteni, vagy az továbbra is fennmarad a jogelőd munkáltatóval (Lehoczkyné 2002 p. 293–295., C-132/91. para. 28–29., 32–33.). Az irányelv tehát relatíve diszpozitív, azaz a munkavállaló javára való eltérést nem tiltja. Mára több esetben megerősítette az EB, hogy a tagállamok biztosíthatják a munkavállaló ellentmondási jogát, a jogviszony fenntartása nem kötelessége a munkavállalónak. A tagállamok döntésén múlik, hogy ilyen esetben mi lesz a jogviszony sorsa (Berke 2006 p. 159–163.). A magyar jog esetén ilyenkor álláspontom szerint a munkavállalónak kell rendes felmondással megszünteti a munkaviszonyt. Berke Gyula szerint e lehetőségre tekintettel nem valósul meg alapjogsérelem (Berke 2006 p. 282.).

<sup>288</sup> Ebbe a munkavállalók karriertervének kidolgozása, képzése, vagy akár bizonyos körű irányítása, felügyelete (angol terminológiával: *on-site arrangements*) is beletartozik. Lásd pl. Campbell–Watson–Buchanan 2004 p. 136–137.; Hall 2004 p. 145–146. A kölcsönzési szolgáltatás tartalmának hasonló bővüléséről számol be az Egyesült Államok vonatkozásában: Peck–Theodore 2004.

<sup>289</sup> Berkí–Dudás–Farkas 2003 p. 45.

Ezek a megoldások vállalkozási, vagy megbízási szerződésnek, a kiszervezés megvalósulási formáinak tekinthetők. Mivel a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvőnél is önállóan, függő munkavégzéssel teljesít, a kölcsönvő jogállásának szabályozása nem nélkülözheti a munkajogi elemeket. Ezeket a következő fejezetben tekintem át.<sup>290</sup>

(3) A munkaerő meghatározásának módjától függetlenül az átengedés csak ideiglenes lehet. A kölcsön-munkavállalók felett a kölcsönvő lényegében a klasszikus munkaviszony munkáltatóját illető jogkört szerzi meg, így a tartós kikölcsönzésekkel a kölcsönzés a hagyományos munkaviszony kiváltásának eszköze lehet. Ennek akkor van jelentősége, ha a kölcsönzött munkavállalót egyébként gyengébb törvényi védelem illeti meg, mint a tipikus munkaviszonyban állókat. Ezért minél rugalmasabban foglalkoztatható a kölcsönzött munkavállaló, a jogrendszerek annál szigorúbb – például időbeli – korlátok közé szorítják a kölcsönzést. A munkaerő átengedésének ideiglenessége nem jelenti azt, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés csak határozott időre szólhat, a kikölcsönzés időtartamát ugyanis el kell határolni a kölcsönzési szerződés hatályától. Előbbi a munkavállalók kölcsönvőnél történő foglalkoztatására, utóbbi pedig a kölcsönbeadó és a kölcsönvő közötti polgári jogi jogviszony időtartamára vonatkozik, a kettő pedig egymástól eltérhet. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv által megkövetelt ideiglenesség csak az előbbire vonatkozik, tehát a két fél jogviszonya – jó partnerkapcsolat esetén – hosszabb ideig is fennállhat, mint egy adott munkavállaló kikölcsönzése. A kikölcsönzési idő lejártával a munkavállalók egyszerűen visszakérülnek a kölcsönbeadóhoz, így a kölcsönvő mentesül a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos adminisztratív és anyagi terhek alól.<sup>291</sup>

(4) Végül, a munkaerő átengedése ellenérték fejében történik. Kivételesen előfordulhat, hogy a munkavállaló munkáltatók közti átengedésére nem üzletszerűen, hanem a munkavállaló folyamatos foglalkoztatása, vagy egy közös feladat elvégzése érdekében kerül sor. A munkavállaló szempontjából nézve, ekkor a más munkáltatónál való munkavégzés csak kivételes a munkaviszonyban, a munkavállaló a szerződéses munkáltatójánál történő munkavégzésre szerződött. Erre tekintettel ezeket a lehetőségeket a jogrendszerek igen szűken határozzák meg, és a visszaélések elkerülésére előírják, hogy ilyen esetben a munkaerő átengedéséért ellenérték nem köthető ki.<sup>292</sup> A kölcsönvő számára a munkaerő-kölcsönzés számos munkajogi jellegű kötelezettséggel is jár, ám a kölcsönbeadó irányába csak *dare* szolgáltatással tartozik: a díj megfizetésével, amelyet esetleg bizonyos (pl. a munkabérfizetéshez szükséges) tájékoztatási kötelezettségek egészítenek ki. Az alárendeltségben foglalkoztatott munkáltató pozíciójához kapcsolódó kötelezettségeket viszont a munkavállaló felé köteles teljesíteni, akivel közvetlen szerződéses jogviszonyban nem áll. Annál rugalmasabb a munkaerő-kölcsönzés, minél kevesebb munkajogi kötelezettséggel jár a kölcsönvő számára.

<sup>290</sup> A kölcsönvő tehát nem csak a munkáltatói jogokban, de a kötelezettségekben is osztozik a kölcsönbeadóval. Ezért nem szerencsés a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaként csak a munkáltatói jogok megosztott gyakorlásáról beszélni (lásd pl. Miholics 2004 p. 299.).

<sup>291</sup> Részletesen lásd: III. rész VII. fejezet 1. pont.

<sup>292</sup> Például, a német szabályozás alapján nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, és ezért nem is engedély köteles a munkavállaló átengedése az alábbi esetekben:

- ha a munkavállaló átengedésére konzernen belül kerül sor, és annak lejárta után a munkavállaló eredeti munkakörébe kerül vissza (az építőipar kivételével);
- ha azonos kollektív szerződés hatálya alá tartozó, vagy 50 munkavállalónál kevesebb főt foglalkoztató munkáltatók között kerül sor az átengedésre, és a munkaidő csökkentése, vagy a munkavállaló elbocsátása csak így kerülhető el;
- ha „team munkába” delegálják a munkavállalót, és a team valamennyi tagja azonos kollektív szerződés hatálya alá tartozik;
- ha a munkavállaló átengedésére nemzetközi szerződés alapján létrejött, nemzetközi közös vállalkozás részére, külföldre történik, és a közös vállalkozásnak a kölcsönbeadó is részese (Schüren 2005 p. 77-78., Ahlberg 2008B p. 126.).

## 2. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalma

A jogviszony részletes tartalmát – a polgári jog diszpozitivitása alapján – elsősorban a felek akarta alakíthatja ki, amelyet azonban az alárendeltségben dolgozó, átengedett munkavállalóra tekintettel munkajogi garanciák korlátoznak. A legáltalánosabb – a munkaerő-kölcsönzési irányelvben és az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló ajánlásában is szereplő – szabály szerint nem akadályozható, vagy tiltható meg, hogy a munkavállaló a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvevővel létesítsen munkaviszonyt.<sup>293</sup> Az irányelv is elismeri azonban a kölcsönbeadó jogát arra, hogy ilyen átvétel esetén – a munkavállaló kiválasztására, képzésére tekintettel – ésszerű díjazást kérjen a kölcsönvevőtől.

Az átvétel korlátozásának tilalmát a legtöbb jogrendszer a jogharmonizációtól függetlenül elismeri,<sup>294</sup> az átvételi díjakra vonatkozóan viszont ritka a részletes szabályozás. A legkiforrottabb megoldást az Egyesült Királyságban találjuk, ahol a kölcsönvevőtől a munkavállaló átvételéért az alábbi esetekben kérhető díjazás. Ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadó által bemutatott munkavállalót nem kölcsönzi ki, de később mégis alkalmazza, vagy a kikölcsönzés után saját alkalmazásába veszi, vagy más kölcsönbeadón keresztül veszi fel, úgy ezért vagy díjat köteles fizetni, illetve kölcsönzési szerződést kell kötnie (az eredeti) kölcsönbeadóval. A kölcsönbeadó újra tarthat igényt akkor is, ha a kikölcsönzés lejártá után a kölcsönvevő meghatározott időn belül harmadik félnek ajánlja tovább a kölcsönzött munkavállalót. Egyébként a kölcsönvevő általi átvétel nem korlátozható.<sup>295</sup> Sajátos az olasz jog megoldása, amely szerint a kölcsönzött munkavállaló átvétele kizárható, ha ezért a munkavállaló cserébe megfelelő díjazást kap.<sup>296</sup>

Egyes nemzeti jogok rögzítik a munkaerő-kölcsönzési szerződés kötelező tartalmi elemeit is. Ahol a jogszabály meghatározza a kölcsönzés lehetséges indokait és maximális időtartamát, ott ezeket a kikölcsönzési szerződésben is fel kell tüntetni.<sup>297</sup> Néhány további törvényi előírást említve, a francia szabályozás szerint a szerződésben annak is szerepelnie kell, hogy a kölcsönzött munkavállalóval egyenlő értékű munkát végző, azonos munkakört betöltő belső munkavállaló milyen díjazást kap.<sup>298</sup> Belgiumban a szerződést legalább hét nappal azelőtt kell megkötni, hogy a munkavállaló ténylegesen dolgozni kezdene a kölcsönvevőnél, és a szerződés tartalmáról a munkavállalót is tájékoztatni kell.<sup>299</sup>

## 3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya a magyar jogban

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt a munkaerő kölcsönzésére irányuló megállapodás hozza létre. Ennek a megállapodásnak a magyar jogban is az a sajátossága, hogy jellegében polgári jogi jogviszony, de speciális szabályait az Mt. határozza meg. Olyan jogviszonyról van tehát szó, amelyben a munkajogi és a polgári jogi jogviszonyok rendhagyó, „eklektív keveredése”<sup>300</sup> figyelhető meg. A jogintézmény polgári jogi dimenziójára tekintettel Prugberger Tamás a munkaerő-kölcsönzést a polgári jogi jogviszonyok és a munkaviszony

<sup>293</sup> Irányelv 6. cikk (2) bek.; 188/1997. ILO Ajánlás 15. pont. Részletesen lásd: I. rész III. fejezet 3. pont.

<sup>294</sup> Például, a belga szabályozás szerint az átvétel nem korlátozható, de ellenkező megállapodás hiányában a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel fennálló jogviszonyok nem lesznek folytonosak (Hendrickx 2004 p. 55.). A német jog „megfelelő mértékű” átvételi díjakat enged, annak közelebbi meghatározása nélkül (Ahlberg 2008B p. 129.).

<sup>295</sup> Kountouros 2008 p. 66–67.

<sup>296</sup> Zappala 2008 p. 115.

<sup>297</sup> Lásd pl. Franciaország (Smith-Vidal 2004 p. 120–121.), Olaszország (Colucci 2004 p. 148.).

<sup>298</sup> Smith-Vidal 2004 p. 120–121.

<sup>299</sup> Hendrickx 2004 p. 59.

<sup>300</sup> Kenderes-Bányai 2002 p. 84.

határeseteként határozza meg, kiemelve, hogy szemlélet kérdése, a „vegyes-jellegű” intézményben melyik jogát tekintjük dominánsnak.<sup>301</sup>

A Ptk. nem nevesíti külön a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződést, a szerződés elnevezése a jogirodalomban sem egységes. Az Mt. sem oldja meg a problémát, amikor a szerződésre egyszerűen a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásként hivatkozik.<sup>302</sup> Az irodalomban fellelhető „munkaerő-kölcsönzési szerződés” kellően szabatos megfogalmazás, bár némiképp összetéveszthető a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződéssel. Sok esetben a rövidebb kölcsönzési szerződés kifejezés is megtalálható, bár ez esetben csak a szerződés tartalmából derül ki, hogy a kölcsönzés tárgya valójában munkaerő. A kölcsönzés tárgyra is utal a munkabérllet megjelölés,<sup>303</sup> ami viszont kissé arra emlékeztet, mintha a bérllet tárgya ember is lehetne.<sup>304</sup>

A polémiát jelzi, hogy a szakirodalom abban sem egységes, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás a Ptk.-ban nevesített szerződések közül tartalmilag melyikhez áll legközelebb. Álláspontom szerint a terminológia kérdésében az alapján lehet állást foglalni, hogy a jogviszony hol helyezhető el a magyar kötelmi jog rendszerében. Ezért először ezt a kérdést kell megvizsgálni. Kenderes György és Prugberger Tamás a dologbérllet rokon kötelmeknek – munkaerő-bérlleti szerződéseknek – tekintik a munkaerő-kölcsönzést. Javaslatuk szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés, mint sui generis polgári jogi szerződés szabályait a bérllethez igazítva kellene kialakítani.<sup>305</sup> Ez az analógia adja magát abból a hasonlóságból, hogy mindkét esetben az egyik fél a saját jogait bizonyos körben fenntartva ad át jogokat a másik félnek, a használati kötelmek esetén egy dolog, munkaerő-kölcsönzésnél pedig az átengedett munkaerő felett. A szerződés tárgya vonatkozásában kiütőző különbség mellett viszont álláspontom szerint az analógia nem tartható. A használati kötelmek (bérllet, haszonbérllet, haszonkölcsön) esetén egy dolog,<sup>306</sup> munkaerő-kölcsönzésnél viszont egy ember munkaerejének ideiglenes átengedése valósul meg. Ebből két döntő különbség ered. Egyrészt, a használati kötelmekben két érdekállást találunk, míg munkaerő-kölcsönzésnél a munkavállaló – akinek munkaerejét átengedik – önálló fél a jogviszonyban. Elegendő arra utalni, hogy a beleegyezése nélkül nem is kerülhet sor az átengedésére: szükséges, hogy ennek lehetőségét a munkaszerződésben kimondottan vállalja. Másrészt, a munkaviszony egzisztenciális, személyiségi elemekkel átszőtt jellegéből következők, hogy a kölcsönvevő nem csak a kölcsönbeadó felé felel az átengedett munkaerő „hasznosításáért”, hanem a kölcsönzött munkavállaló által közvetlenül kikényszeríthető, munkajogi jellegű kötelezettségei is vannak. A munkaerő-kölcsönzést a használati kötelmekkel rokonító nézet véleményem szerint éppen ezt a sajátosságot fedi el, ami viszont a kölcsönzés egyik legalapvetőbb vonása.<sup>307</sup>

<sup>301</sup> A szerző Mt.-beli szabályozás kapcsán arra is rámutat, hogy a törvény helytelenül a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony előtt tárgyalja. Tekintettel az előbbi polgári jogi jellegére, fordított sorrend lenne indokolt (Prugberger 2002 p. 437., 454.). Mint korábban már utaltam rá, nézetem szerint a munkaerő-kölcsönzésben a munkajogi elemek a dominánsak.

<sup>302</sup> Mt. 193/G. §.

<sup>303</sup> Kenderes-Bányai 2002 p. 85.

<sup>304</sup> Néhány további, a hazai irodalomban felbukkanó terminológiát említve: érdekes elnevezéssel egyes szerzők a két fél közötti jogviszonyt „munkáltatói jogviszonynak” nevezik (Bankó-Kiss 2000 p. 12–15.). Rácz Zoltán „atipikus kötelmek” nevezi a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő kapcsolatát, de annak rendszertani elhelyezését mellőzi (Rácz 2008 p. 687.).

<sup>305</sup> Prugberger-Kenderes 2009 p. 35., Prugberger 2006 p. 95.

<sup>306</sup> Világgy-Eörsi 1965 p. 8.

<sup>307</sup> A fentieket fenntartva megjegyzem, hogy a használati kötelmek körében sem a bérllettel, hanem a haszonbérllettel látnám szorosabbnak a kapcsolatot, amely az átengedett dolog használatának jogát is magába foglalja. (Az elhatároláshoz lásd: Ujlaki 1942 p. 454.) Az elmondottak alapján azonban a kölcsönzésnél a szerződés tárgya nem az ember, hanem a munkaereje, az analógia pedig arra képtelen eredményre vezetne, hogy itt a munkaerő a hasznát hajtó „dolog” (az ember) gyümölcse.

A fent már kifejtettek okán azzal az állásponttal értek egyet, amely szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés a megbízás<sup>308</sup> egy különleges típusának minősíthető, amennyiben a kölcsönbeadó egy meghatározott ügy gondos ellátását – meghatározott munkaerő adott időre való rendelkezésre bocsátását – vállalja ellenérték fejében.<sup>309</sup> A Ptk. hatályos különös részében való elhelyezésére irányuló kísérleteknél azonban fontosabb, hogy olyan *sui generis* szerződésről van szó, amelynek érdemes volna a polgári jogi körvonalait is külön rögzíteni. Különösen azért, mert bár a szerződés polgári jogi jellegét az Mt. is deklarálja,<sup>310</sup> annak tartalmát csupán munkajogi szempontból szabályozza. Így jelenleg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása polgári jogi szempontból szabályozatlan. A megállapodást kötő felek egymáshoz való viszonyukat szabadon alakíthatják (természetesen csak a Ptk. általános szabályainak keretei között), így a szerződés módosításának, vagy a felek szolgáltatásainak részleteit. Határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzési szerződés esetén különösen fontos a szerződés megszüntetésének rendezése.<sup>311</sup> Sajnálatos, hogy mint általában a munkaszerződésről, úgy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodásról sem rendelkezik az egyelőre bizonytalan sorsú új Polgári Törvénykönyv.<sup>312</sup>

Összességében a munkaerő-kölcsönzést a használati kötelmekkel rokonító megközelítést mind a terminológiai, mind a dogmatikai kérdések kapcsán el kell vetni. Olyan *sui generis* jellegű kötelemről van tehát szó, amely az önállóan munkavégzéssel teljesítő munkavállaló feletti munkáltatói jogok és kötelezettségek ellenérték fejében történő átszállására irányul. A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó megállapodására ezért a munkaerő-kölcsönzési szerződés elnevezést tartom a legpontosabb terminológiának.<sup>313</sup>

### 3.1. A megállapodás tartalmi elemei

A munkaerő-kölcsönzési szerződés alaki érvényességi kelléke az írásba foglalás. A megállapodás tartalmára vonatkozó előírások meglehetősen csekélyek, amelyeket azonban valamelyest kiegészítenek (bizonyos korlátok állításával) a munkavállalót védő garanciák. Az Mt. a munkaerő-kölcsönzési szerződés három kötelező tartalmi elemét rögzíti: a munkaerő-kölcsönzés időtartama, a munkavégzés helye és az elvégzendő munka jellege. A felsorolásban nem szerepel, de a megállapodás kötelező eleme a munkaerő-kölcsönzés ellenértékének rögzítése is. Az Mt. szerint ugyanis a munkaerő-kölcsönzés fogalmi eleme, hogy a munkaerő

<sup>308</sup> Ptk. 474–483. §.

<sup>309</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 658.

<sup>310</sup> Az Mt. a bevezető rendelkezések körében külön rögzíti, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló Harmadik rész XI. fejezetének hatálya kiterjed azon, a Polgári Törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre [Mt. 1. § (5) bek.]. Megjegyzendő, hogy az Mt. hatálya további polgári jogviszonyokra is kiterjed, így a fiatal munkavállaló munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyára (Mt. 72/A. §) és a versenytilalmi megállapodásra [Mt. 3. § (6) bek.].

<sup>311</sup> Cséffán 2008 p. 532.

<sup>312</sup> Vékás 2008. Az eredeti koncepció viszont még beemelte volna az új kódexbe az egyedi munkaszerződés speciális szabályait is, kölcsönösen összehangolva az új Ptk. kodifikációját az Mt. átfogó felülvizsgálatával [Lásd: Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójának elfogadásáról, valamint a polgári jogi kodifikációról szóló 1050/1998. (IV. 24.) Korm. határozat időarányos végrehajtásáról és módosításáról szóló 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozat]. Jelenleg mindkét törvénykönyv reformja bizonytalan. Bár az új kódex hatályba nem lépéséről törvény született (lásd: 2010. évi LXXIII. törvény 1. §), a 1129/2010. (VI. 10.) Korm. határozat ismét előírta az új Polgári Törvénykönyv megalkotását. Mindenesetre fenntarthatjuk, hogy az Mt. és a Ptk. felülvizsgálatát célszerű lenne egymásra tekintettel elvégezni, és egyes speciális, munkajogi kötelmi szabályokat az új Ptk.-ban elhelyezni, nem csak a munkaszerződés, de a jelenleg az Mt.-ben szabályozott polgári jogi jellegű szerződések, így a munkaerő-kölcsönzési szerződés, vagy a versenytilalmi megállapodás tekintetében is.

<sup>313</sup> Ahol ez nem zavarja az értelmezést, ott a rövidebb, kölcsönzési szerződés alakot is használom.



átengedése ellenérték fejében történik.<sup>314</sup> Az Mt. elsősorban kógens szabályokat tartalmaz a munkaerő-kölcsönzési szerződésre, és csak pár esetben engedi meg az eltérést.<sup>315</sup>

A kikölcsönzés időtartama egyaránt lehet határozatlan, a feleket semmilyen korlát nem köti. Az időtartam megjelölése különösen fontossá válik majd a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv harmonizációjával, hiszen ezt követően a kölcsönzött munkavállaló igénybevétele csak ideiglenesen történhet.

A munkavégzés helye lényegében a kölcsönbeadó szolgáltatásának teljesítési helyét jelenti, de munkajogi jelentősége is van. A kölcsönzött munkavállaló munkaszerződése ugyanis ezt a kritériumot – mivel ez kölcsönzésenként változik – nem tartalmazza. A kölcsön-munkavállaló tehát a munkaviszony létesítésekor nem feltétlenül tudja, hogy hol fog dolgozni, mint ahogy arra sincs garancia, hogy két egymást követő kikölcsönzést ugyanazon helyen (településen, megyében) kell majd teljesítenie. A konkrét munkavégzési helyről az Mt. szerint – a folyamatos foglalkoztatás esetét kivéve, eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt 48 órával kell tájékoztatni a munkavállalót.<sup>316</sup> Így a kölcsönzési szerződés megkötésétől számított két napon belül csak akkor lehet munkába állítani a munkavállalót a kölcsönvevőnél, ha szűkebb értesítési határidőt lehetővé tevő munkaszerződés van érvényben, vagy a foglalkoztatás folyamatos (pl. mert ez lesz az első kikölcsönzése).

Ahogy a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződésében, úgy a munkaerő-kölcsönzési szerződésben sem a munkakört, hanem ennél tágabban, az elvégzendő munka jellegét kell meghatározni. A munkaszerződés ezzel a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének tárgyi kereteit, a kölcsönzési szerződés pedig a kölcsönbeadó pontos szolgáltatását határozza meg (teljesítési specifikáció).<sup>317</sup> Ebből eredően a kölcsönzési szerződés nem térhet el a munkaszerződésben foglaltaktól, illetve hiába rögzít mást a kölcsönzési szerződés, a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél is csak a munkaszerződésében vállalt feladatokat köteles elvégezni. Jó példája a kölcsönvevő egyszerre polgári jogi és munkajogi jogállásának, hogy bár a munkaerő-kölcsönzési szerződés rögzíti az elvégzendő munka jellegét – a kölcsönvevő tehát csak e körben foglalkoztathatná a munkavállalókat –, az Mt. szerint átirányításra is jogosult.<sup>318</sup> Ezért lehetséges, hogy a kölcsönvevő – gazdasági okból – nem abban a munkakörben foglalkoztatja a munkavállalókat, amelyre a kölcsönzési szerződés szól, mint ahogy az is lehetséges, hogy a kölcsönzési szerződést a munkaszerződésben megjelöltől eltérő feladatra kötik meg, és a kölcsönvevő átirányítás útján foglalkoztat.<sup>319</sup>

<sup>314</sup> Mt. 193/C. § a) pont. és 193/G. § (1) bek. A szerződésnek nem része, de szintén írásba foglalva köteles a kölcsönvevő tájékoztatást adni a kölcsönbeadónak a foglalkoztatás legfontosabb körülményeiről, amely információkat a kölcsönbeadó legkésőbb a tényleges munkavégzés megkezdéséig köteles továbbadni a munkavállalónak [Mt. 193/G. § (2) bek. és 193/H. § (6) bek.].

<sup>315</sup> A felek kiköthetik, hogy bár a munkabért kötelezően a kölcsönbeadó fizeti, a természetbeni munkabért, illetve a szociális juttatásokat a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg. Ilyen esetben viszont rögzíteniük kell ezek ellentételezését is [Mt. 193/G. § (1) bek. d) pont]. Szintén a felek megállapodásától függ, hogy melyik fél viseli azokat a költségeket, amelyek a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogszabályi kötelezettségekből erednek (pl. utazási költségterítés, egészségügyi alkalmassági vizsgálat díja). Külön megállapodás hiányában ez a kötelezettség a kölcsönbeadót terheli [Mt. 193/G. § (3) bek.]. Míg a törvény szerint a munkabérfizetéshez szükséges adatok átadására a kölcsönvevő legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig köteles, ettől a felek eltérhetnek [Mt. 193/G. § (4) bek.]. Végül, a kölcsönzési szerződésben a kölcsönbeadó felhatalmazható, hogy a kikölcsönzési ideje alatt is ő döntsön a munkavállaló rendes szabadságának kiadásáról [Mt. 193/N. § (1) bek.].

<sup>316</sup> Mt. 193/H. (7) bek. a) pont.

<sup>317</sup> A munkakörnél tágabb meghatározásra azért van szükség, mert a tartalmilag azonos munkaköröket a különböző munkáltatók más-más elnevezéssel illethetik (pl. titkár, adminisztrátor, ügyintéző, asszisztens, stb.).

<sup>318</sup> Mt. 193/P. § (3) bek. és 83/A. §.

<sup>319</sup> Természetesen azonban ekkor is figyelemmel kell lenni az átirányítás Mt. 83/A. §-ában foglalt korlátaira.

A magyar munkajogban a munkaerő-kölcsönzési szerződés nem perszonalizált,<sup>320</sup> azaz nem kell feltétlenül megjelölni, hogy mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. A kölcsönbeadó általában azt vállalja, hogy meghatározott időre, egy meghatározott feladat, adott helyen való ellátására biztosít megfelelő munkaerőt a kölcsönvevőnek. Érvényes ezért az a megállapodás, amely csak a kikölcsönzött munkaerő végzettségére és létszámára tartalmaz rendelkezést (pl. 5 kömüves kölcsönzése három hétre). A tipikus esetben egy szerződéssel nem egy, hanem több munkavállaló kölcsönzésében állapodnak meg a felek. Mivel az Mt. nem korlátozza, hogy a kölcsönvevőnél milyen arányban foglalkoztathatóak kölcsönzött és saját állományba vett munkavállalók, az egy megállapodás alapján kikölcsönöztek száma nem ritkán százak nagyságrendű. Ha a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jó partnerkapcsolat alakul ki, folyamatos kikölcsönzésekről rendelkező keretszerződések is köthetők. Ezek rögzítik a kölcsönzés általános kereteit, a konkrét megrendelések pedig mindig az aktuális munkaerő-igényhez igazodva, e keretek között születnek meg. A szerződés nem perszonalizált jellegéből ered az is, hogy megállapodásuk alapján a kölcsönvevő a munkavállaló „cseréjét” kérheti, vagy a felek kiköthetik, hogy ha az nem tud munkát végezni (pl. beteg), a kölcsönbeadó köteles legyen helyettesítést állítani.

A kölcsön-munkavállaló átengedése csak ellenérték fejében kerülhet sor, ám a kölcsönzési díjra vonatkozóan a jogszabály egyáltalán nem tartalmaz előírásokat. A gyakorlatban az ellenérték megállapítására többféle megoldás terjedt el.<sup>321</sup> Az egyik szerint, a kölcsönvevő csak a kölcsön-munkavállaló által ténylegesen ledolgozott órák után fizet kölcsönzési díjat. Ekkor a munkavégzéssel nem járó időtartamokra (pl. betegség miatti keresőképtelenség) járó bért a kölcsönbeadó bekalkulálja a kölcsönzési óradíjba. A kölcsönvevő így mentesül annak kockázata alól, hogy az általa felvett „pót-munkaerő” mégsem tud dolgozni, és ez adja számára a rendszer vonzerejét (ún. rezi-óradíjas rendszer). Egy másik megoldás alapján a kölcsön-munkavállaló bérét a havi alapbér és egy szorzószám segítségével állapítják meg (ún. szorzós rendszer). A szorzószám meghatározására az adott kikölcsönzés összes körülményei alapján kerül sor (pl. a kikölcsönzés időtartama, a kikölcsönzött állomány létszáma, szakképzettsége, a partnerkapcsolat jellege, stb.). A hazai gyakorlat alapján ez a szorzószám 1,5–2 körül alakul. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás egyik nagy előnye a kölcsönvevők számára az, hogy a munka ellenértékét nem munkabéreként fizetik meg, hanem a kölcsönbeadó által a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásért kiállított számla kiegyenlítésével. Így egyrészt mentesülnek a bérszámfejtési, közteher-befizetési feladatok alól, másrészt a fizetési határidő a bérfizetésre előírt törvényi szabálynál kedvezőbb is lehet.

A 67/2009. (VI. 19.) AB határozatban az egyik indítványozó az abból eredő problémákra hívta fel a figyelmet, hogy a kölcsönzött munkavállaló bérét nem kell a kölcsönvevő által fizetett kölcsönzési díjhoz igazítani, illetve a díj mértékéről még csak tájékoztatásra sem jogosult. Az AB e körben kifejtett érvelése jól mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés egyszerűen alapul egy szorosan összefonódó munkajogi és egy polgári jogi jogviszonyon. Eszerint a kölcsönzési díj a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti polgári jogi megállapodáson alapul, amelynek meghatározása a felek szabad alkujának függvénye. Ezt legfeljebb csak a polgári jog alapelvei – így pl. a szolgáltatás és ellenszolgáltatás értékének arányossága – korlátozzák. A munkabér formailag szintén megállapodás kérdése, erre viszont már a jóval erősebb állami beavatkozást jelentő munkajog szabályai irányadóak. A munkajogot az AB ún. védelmi jognak tekinti, amelynek funkciója az önállótlan munkavégzésre szerződő, alárendelt pozícióban lévő munkavállaló védelme. A munkabérrel való alku így csak a jogszabályok, illetve az alkalmazandó kollektív szerződés szabta keretek között folyhat. Az AB viszont nem talált olyan alkotmányos követelményt, amely alapján a

<sup>320</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 658.

<sup>321</sup> A gyakorlatról lásd pl. Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 23., Kártyás 2008 p. 27–28., László 2010 p. 71–72.

munkabért a kölcsönzési díjhoz kellene igazítani, így e vonatkozásban alkotmánysértést nem állapított meg. Álláspontom szerint az indítvány valójában a munkajog egyik alapelvét vitatja. Lényegében ugyanis azt a követelményt fogalmazza meg, hogy a munkavállaló munkabérét a munkája eredményeképpen a munkáltatónál jelentkező bevételhez kell igazítani. Ez azonban még akkor sem lehet indokolt, ha a munkáltató által értékesített szolgáltatás nem más, mint a munkavállaló alárendeltségben való foglalkoztatásához szükséges jogok átengedése.

Az Mt. a kötelező tartalmi elemek meghatározásán túl csak néhány garanciális szabály rögzítésével szabályozza a munkaerő-kölcsönzési szerződést.<sup>322</sup> A munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepének elősegítésére a magyar jog nem a kölcsönzési szerződés, hanem a munkaszerződés vonatkozásában tiltja a munkavállaló átvételére vonatkozó korlátozásokat, illetve a munkavállaló díjfizetésre kötelezését.<sup>323</sup> A kölcsönnevő és a kölcsönbeadó megállapodásában tehát nincs akadálya olyan kikötésnek, amely szerint a kölcsönnevő csak ellenérték fejében veheti saját alkalmazásba a hozzá kikölcsönözött munkavállalót. Az irányelv átvételével az Mt. szabályait ki kell majd egészíteni azzal, hogy a kikölcsönzéséért sem kérhető díj a munkavállalótól, illetve rögzíteni kell, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönnevővel való jogviszony létesítési tilalom vagy korlátozás nem írható elő a kölcsönzési szerződésben sem. A szintén meghatározandó, „arányos mértékű” átvételi díjak azonban a jogharmonizáció után is megengedettek maradhatnak.

Látható tehát, hogy a magyar jog – pár munkajogi garancia rögzítése mellett – a polgári jog általános szabályaira és a felek megállapodására hagyja a munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmának rendezését. Ebben változást esetleg az új polgári jogi kodifikáció hozhat. Az alapvető garanciák meglétére tekintettel a jelenlegi helyzet munkajogi szempontból kielégítő, bár nem teljesen világos, hogy az Mt. szabályaitól mikor térhetnek el a felek közös megegyezéssel. A kölcsönzés gyakorlatában érintett munkáltatók emellett a jövőre nézvést szükségesnek láthatják a jogintézmény speciális polgári jogi szabályozását is.

---

<sup>322</sup> Így általános érvennyel előírja, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő megállapodásában nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót az Mt., illetőleg más jogszabály alapján megilletik [Mt. 193/D. § (4) bek.]. A munkavállaló szempontjából is fontos tilalom, hogy a két fél nem állhat egymással tulajdonosi kapcsolatban [Mt. 193/G. § (7) bek. és Mt. 106. § (1) bek.]. Végül, a megosztott munkáltatói pozícióból fakadó kockázatokat csökkenti, hogy az Mt. szerint a munkavállaló munkabérgényét nem érinti, ha az amúgy annak fedezésére is szolgáló kölcsönzési díjat a kölcsönbeadó nem tudta behajtani a kölcsönnevőn [Mt. 193/F. § (1) bek.].

<sup>323</sup> László Gyula találó megfogalmazásával ez a szabály a munkavállaló „röghöz kötését” tiltja (László 2010 p. 52., Mt. 193/E. § (1) bek.). A törvény nem csak a munkaviszony létesítésének korlátozását tiltja, hanem valamennyi munkavégzésre irányuló jogviszony (így pl. a megbízás, vagy a vállalkozás is) szabadon létrejöhét a kölcsönnevő és a kölcsön-munkavállaló között a kikölcsönzés után.

## V. fejezet

### A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása

A munkaerő-kölcsönzés egyik központi jogi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő.<sup>324</sup> A kölcsönvevőt egyfelől fel kell ruházni a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségben való munkáltatásához szükséges jogokkal. Másfelől, ez csak az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet. Ebben a fejezetben először azt igyekszem bizonyítani, hogy más megoldás nem jöhet szóba a munkáltatói jogok és kötelezettségek rendezésére. A munkáltatói szerepkör kölcsönvevőre telepítésének azonban több lehetséges technikája is van. Ezek összefoglalása után azt vizsgálom, hogyan oldja meg ezt a központi jelentőségű kérdést a magyar munkajog.

#### 1. A munkáltatói pozíció meghatározása

A munkáltatói pozíció megosztásának kérdésére – pusztán elméleti megközelítésben – négyféle választ adhatunk: (1) sem a kölcsönbeadót, sem a kölcsönvevőt nem tekintjük munkáltatónak, vagy (2) csak a kölcsönbeadót, illetve (3) csak a kölcsönvevőt, vagy (4) mindkettőt. A gyakorlatban valamilyen formában mindegyik megoldás megjelenik, de a szabályozás alapjául csak az utolsó válasz fogadható el.

(1) A munkáltatói státusz kérdése szorosan összekapcsolódik azzal, hogy a kölcsönzésen keresztül munkát végzőt munkavállalónak tekintjük-e. Ha a válasz nemleges, akkor a munkaerő-kölcsönzés a munkajog hatályán kívül kerül, és a munkát végző nem munkaviszonyban, hanem valamely egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban dolgozik. A brit esetjog bemutatásánál láttunk példát olyan helyzetekre, amikor a tényállás alapján a bíróság azt állapította meg, hogy sem a kölcsönbeadó, sem a kölcsönvevő nem munkáltató, és a munkavégzésre polgári jogi megállapodás alapján került sor.<sup>325</sup>

(2) Európában általánosnak tekinthető – és a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv is ezt követi –, hogy a kölcsönzésen keresztüli munkavégzés munkaviszonyban történik, amely a kölcsönbeadóval áll fenn. Ezt az elvet azonban nem lehet kizárólagosan érvényesíteni. Ellenkező esetben a kölcsönvevő úgy jutna munkaerőhöz, hogy közben minden munkáltatói kötelezettség és felelősség a kölcsönbeadónál maradna, így mintegy kiszervezhetné a munkáltatói státuszt – annak minden terhével – a kölcsönbeadóra.<sup>326</sup> Másfelől, a munkaerő-kölcsönzés mint szolgáltatás lényege, hogy a kölcsönvevő alárendelt, utasítható munkaerőhöz jut. Bizonyos munkáltatói jogok tehát a kölcsönvevőhöz kerülnek, amelyhez viszont megfelelő kötelezettségeket is társítani kell. Éppen ezért ez a rendszer tisztán sehol nem érvényesül, hanem a kölcsönbeadó munkáltatói minőségének rögzítése mellett a jogrendszerek bizonyos jogok és kötelezettségek vonatkozásában a kölcsönvevőt is munkáltatónak tekintik.

(3) A munkaerő-kölcsönzés logikájából fakadóan a kölcsönvevő éppen azért veszi igénybe ezt a szolgáltatást, mert nem kíván maga munkaviszonyt létesíteni a munkát végzővel (pl.

<sup>324</sup> Kiss 2004 p. 97.

<sup>325</sup> Lásd: III. rész I. fejezet 3. pont. Ilyen döntések ismertek Ausztráliában (Campbell–Watson–Buchanan 2004 p. 133.) és Új-Zélandon is (Rasmussen–Lind–Visser 2004 p. 169.).

<sup>326</sup> Az amerikai George Gonos megfogalmazása szerint ez azzal járma, hogy a munkaerő-kölcsönzés a New Deal óta létező kötelezettségek nélkül biztosítana munkaerőt a kölcsönvevőnek (Gonos 1997 p. 90.). Jól látszik ennek felismerése az izraeli bírói gyakorlatban, amely már az ezredfordulón átlépett a hagyományos munkaviszony keretein, és a kölcsönzött munkavállaló munkaerőjét hasznosító kölcsönvevő munkáltatói felelősségét is elismerte (Adler 2001 p. 43.).

mert nincs lehetősége a kiválasztási eljárás lefolytatására, a munkaszerződés előkészítésére, a bérszámfejtési feladatok ellátására, vagy rugalmasan kívánja kezelni a foglalkoztatotti létszámot stb.). Így elméletileg értelmetlen, hogy a kölcsön-munkavállaló munkáltatója a kölcsönvevő legyen. Ha viszont a szabályozás nem rögzíti, hogy a kölcsönbeadó a munkáltató, úgy a kölcsönvevővel fennálló viszonyt a munkaviszony általános jellemzői alapján minősítő bíróságok esetleg juthatnak arra a következtetésre, hogy valójában a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni. Erre az angolszász jogrendszerek szolgálnak példával.<sup>327</sup>

Másképp, a munkavállaló érdekeinek védelmében egyes jogrendszerek szerint a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kölcsön-munkavállaló foglalkoztatására nem a jogi előírásoknak megfelelően kerül sor. Például, a belga és a francia munkajog szerint, a kikölcsönzés első napjára visszaható hatállyal, a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, ha a munkavállaló kikölcsönzésére a törvényi maximumnál hosszabb időre, vagy nem a törvényben meghatározott okokból kerül sor.<sup>328</sup> Olaszországban a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kikölcsönzést megelőzően nem köt munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönbeadóval, vagy ha a foglalkoztatás legalább 10 nappal túllépi a kikölcsönzés szerződésben rögzített időtartamot.<sup>329</sup> A német jog minden olyan esetben a kölcsönvevővel hozza létre a munkaviszonyt, ha a kölcsönzésre törvénybe ütköző módon (pl. tiltott szektorban, vagy engedéllyel nem bíró kölcsönbeadó által) kerül sor.<sup>330</sup> Svédországban, ha a kölcsönvevő egy korábban elbocsátott munkavállalóját hat hónapon belül kölcsönzöttként újra alkalmazásba veszi, úgy a bírói gyakorlat alapján a felek kapcsolatát hagyományos munkaviszonynak lehet minősíteni.<sup>331</sup> A belga jog abban az esetben is a kölcsönvevőt minősíti munkáltatónak, ha a kölcsönbeadó a munkavállaló visszahívásáról értesíti a kölcsönvevőt, aki azonban őt tovább foglalkoztatja.<sup>332</sup>

Ezek a szabályok azt mutatják, hogy a jogalkotó kivételesen, csak a törvényben rögzített korlátok között teszi lehetővé a munkavállaló átengedését a munkaviszonynak megfelelő munkáltatói jogkörrel együtt. A munkaerő-kölcsönzés tényleges körülményei alapján ugyanis sokkal inkább a kölcsönvevőt kellene munkáltatónak tekinteni, és csak a jog kivételes rendelkezése – lényegében egy fikció – révén minősül a kölcsönbeadó munkáltatónak. Ha azonban a felek e kivételes lehetőség korlátait átlépik, úgy ez a fikció már nem alkalmazható, és a tényleges helyzetnek megfelelően a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni. A kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő között munkaviszonyt létesítő szabály tehát a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésszerű gyakorlatának egyik biztosítéka, bár – mivel erőteljesen beavatkozik a felek autonómiájába, és lényegében a törvény erejénél fogva hoz létre egy szerződéses alapú jogviszonyt – erős kritikák kereszttüzében áll.<sup>333</sup>

A kölcsönvevővel létrejövő jogviszony kérdésével az EB is foglalkozott a *Tordeur esetben*.<sup>334</sup> A tényállás szerint Tordeur úr kölcsönzött munkavállalóként dolgozott az Európai Bizottságnak, 1976 és 1978 között. Az időközben hatályba lépett belga szabályozás alapján pert indított a nemzeti bíróság előtt, annak megállapítását kérve, hogy a kölcsönzés

<sup>327</sup> A korábban bemutatott brit példák (III. rész I. fejezet 3. pont) mellett lásd még: Ausztrália (Mitlacher-Burgess 2007 p. 420.), Kanada (Davidov 2004 p. 731.).

<sup>328</sup> Hendrickx 2004 p. 60., Davidov 2004 p. 733. Ugyanezt a megoldást alkalmazza az izraeli jog is: Wallach 2008 p. 434.

<sup>329</sup> Ha a felek megkötik a munkaerő-kölcsönzési szerződést, ám az nem tartalmazza a törvény által előírt kötelező tartalmi elemeket, úgy a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyt hagyományos munkaviszonynak kell tekinteni (Colucci 2004 p. 148.).

<sup>330</sup> Schüren 2005 p. 78.

<sup>331</sup> Nyström 2004 p. 205.

<sup>332</sup> Hendrickx 2004 p. 60.

<sup>333</sup> Schiek 2004 p. 1247. Lásd még a magyar szabályozásnál kifejtetteket (III. rész V. fejezet 3.4. pont).

<sup>334</sup> C-232/84.

szabályainak megszegése miatt jogviszonya valójában a Bizottsággal áll fenn. Az eljáró bíróság azzal a kérdéssel fordult az EB-hez, hogy van-e olyan előírása a közösségi jognak, amely mellett a szóban forgó belga szabály alapján nem lehet helye a kölcsönzött munkavállaló és egy közösségi intézmény között munkaviszony létrehozásának.

Az EB elutasította, hogy a belga szabály alapján Tordeur úr és a Bizottság között munkaviszony létesülhetne. Abból indult ki, hogy a Személyzeti Szabályzat szerint minden közösségi intézmény kizárólagos hatáskörrel bír az alkalmazottak kiválasztására. A kölcsönzött munkavállalótól ugyan nem tagadható meg a szociális védelem csak abból az okból, hogy egy közösségi intézménynél dolgozik, de ennek nem lehet olyan eszköze, amely a közösségi intézmények autonómiájába avatkozna. Így az ítélet szerint nem hozható létre a határozatlan idejű munkaviszony csak azon tény miatt, mert a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, a közösségi intézmény székhelye szerinti tagállam szabályait nem tartották be.<sup>335</sup>

Az ítélet érdekessége, hogy a közösségi intézmények Személyzeti Szabályzatban rögzített kizárólagos kompetenciája munkaviszonyok létesítésére olyan evidencia, amely minden munkáltatóra igaz. A szerződési szabadság elvéből fakadón minden munkáltató maga jogosult eldönteni, hogy kivel létesít munkaviszonyt. Az EB-nek nem kellett elemzésbe bocsátkoznia azt az érzékeny kérdést illetően, hogy a kölcsönvevővel a törvény erejénél fogva létrehozott munkaviszony vajon összeegyeztethető-e a szerződési szabadsággal, hiszen elegendő volt az elvet rögzítő közösségi jogba (a Szabályzatba) ütközésre hivatkoznia. Ha azonban eltekintünk attól, hogy ezt az elvet a Személyzeti Szabályzat tartalmazza, úgy az EB érvelése arra mutat, a kölcsönvevővel létrejövő munkaviszony legalábbis kivétel a szerződési szabadság alól, amelynek megengedhetősége persze már nem közösségi jogi kérdés.

(4) Önmagában a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő munkáltatói státusza nem rendezi megfelelően a kölcsönzéssel kapcsolatos munkáltatói felelősség kérdését. Az ebből kiinduló megoldások a munkaerő-kölcsönzés lényegét, a háromoldalú jellegét kerülik meg, ami számos nehézséget szül. Elegendő itt a brit bírói gyakorlatra utalni, amely egyáltalán nem tudott tiszta jogi képet adni a három fél kapcsolatrendszeréről.

Ehelyett abból kell kiindulni, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak fizetett díj ellenében jut önállótlan, függő munkavégzéssel teljesítő munkaerőhöz. A munkajogtól azonban idegen az a megközelítés, hogy a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik az, akinek érdekében a munkavégzés történik. A munkaviszonyban nem érvényesül a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyensúlyának polgári jogi elve, hiszen a bérfizetés mellett a munkáltatót járulékos, ún. védelmi és gondoskodási kötelezettség is terheli.<sup>336</sup> Ennek megfelelően, munkaerő-kölcsönzés esetében sem lehetséges, hogy a kölcsönvevő csupán a kölcsönzési díj megfizetésével kvázi-munkaviszonyban foglalkoztathasson. Így a hagyományos munkaviszony munkáltatójához hasonlóan, a munkaerő anyagi ellenértékének megtérítése mellett a kölcsönvevőt is járulékos kötelezettségek kell terheljék.<sup>337</sup> Ellenkező esetben a kölcsönvevő a díjfizetéssel mintegy kiszervezhetné saját munkáltatói minőségét a kölcsönbeadóra – ezzel mentesülve a munkavédelmi kötelezettségektől, munkáltatói kárfelelősségtől, stb. –, miközben minden jog nála marad, amely a függőségben való munkáltatáshoz kell.<sup>338</sup>

Összefoglalva, minden olyan jogrendszerben, ahol a kölcsönzött munkát végző munkavállalói státusza elismert, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között megoszlanak a munkáltatói jogok és kötelezettségek. Ennek célja egyrészt a kölcsön-munkavállaló védelme,

<sup>335</sup> C-232/84. para. 27–28. Erre az ítéletre hivatkozással utasította el egy másik kölcsönzött munkavállaló hasonló igényét a Tanács 2003-ban, amelyet a belga bíróság is elfogadott. Lásd: *Briot-eset*, C-386/09. para. 17–19.

<sup>336</sup> Kiss 2004 p. 202., Román 1996 p. 27–33.

<sup>337</sup> Ennek humánpolitikai aspektusairól lásd: Mitlacher 2005 p. 379.

<sup>338</sup> Davidov 2004 p. 737.

avagy a munkáltatói felelősség alóli kibúvás megakadályozása, másrészt a munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás jogi alapjainak biztosítása. Csak így érvényesülhet ugyanis, hogy a kölcsönvevő közvetlen munkaviszony nélkül szerzi meg az alárendeltségben való munkáltatáshoz szükséges jogokat. A brit példából látható, hogyan kényszeríti ki a gyakorlat az ennek megfelelő jogi szabályozást.

## 2. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztásának technikái

A munkáltatói pozíció megosztott rendezésére alapvetően kétféle technika képzelhető el, amelyek tipikusan egymás mellett érvényesülnek.<sup>339</sup> Az egyik megoldás szerint a jogszabályok tételesen meghatározzák, hogy mely munkáltatói jogok és mely kötelezettségek illetik a kölcsönbeadót, illetve a kölcsönvevőt.<sup>340</sup> A munkaerő-kölcsönzés fentiek szerinti felépítését követő tagállami szabályozásokból – ahogy az a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben is megjelenik – az alábbi közös vonások emelhetők ki. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ő gyakorolja a jogviszony dinamikájához tartozó jogköröket (létesítés, módosítás, megszüntetés), és őt terheli a bérfizetés, valamint a munkáltatót terhelő adminisztratív, és közteher-fizetési kötelezettségek. A kölcsönvevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatónak, azaz a kikölcsönzések közötti időtartamokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést. A kölcsönvevőt a tényleges foglalkoztatáshoz kötődő jogok illetik meg, így különösen a munkavégzés irányításának, felügyeletének joga, ideértve a munkaidő beosztását is. Kötelezettségei is a tényleges munkavégzéshez kapcsolódnak, különös tekintettel a munkavédelemre, amelyet a közösségi jog is előír.<sup>341</sup> A kikölcsönzések alatt tehát két elkülönült munkáltatói rész-pozíció létezik egymás mellett, amelyek együttesen adják ki a hagyományos munkaviszonyban megjelenő munkáltatói jogok és kötelezettségek egészét.

Ebből a megoldásból az a probléma adódik, hogy dogmatikailag és gyakorlatilag is nehezen bontható szét következetesen a munkáltatói jogkör a két fél között. Egy amerikai szerző megfogalmazása szerint ez a felosztás szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.<sup>342</sup> Ez még az előbb felsorolt, egyértelműnek tűnő munkáltatói jogok és kötelezettségek esetén is így van. A jogrendszerek ugyanis tipikusan csak elnagyolt kategóriák mentén bontják meg a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, ami a részletek szintjén gyakorlati nehézségeket okozhat. Ez abból ered, hogy a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek természetesen nem sorolhatók fel egy taxatív listában. Ehhez az is hozzájárul, hogy ezeket a jogokat és kötelezettségeket a jogalkotó a kétoldali munkaviszony alapján szabályozza, ami adott esetben nehezen adaptálható a munkaerő-kölcsönzés háromoldali jellegére. Például a munkaviszonyt a kölcsönbeadó szüntetheti meg, de a kölcsönvevő ismeri azokat a tényeket, amelyek a munkavállaló alkalmatlanságát, vagy nem megfelelő munkavégzését bizonyítják, és így a megszüntetés alapjául szolgálhatnak. Az ezek átadására vonatkozó, illetve az ezek helyességéért való helytállás kötelezettséget külön rendezni kellene. Egy másik példát említve, a munkavédelmi követelmények betartása a kölcsönvevő kötelezettsége, de a

<sup>339</sup> Deakin 2005 p. 81–82.

<sup>340</sup> A brit szabályokból eredően is terhelik egyes kötelezettségek a kölcsönvevőt, de ez csak egyes kötelezettséget meghatározó jogszabályok tág hatályából ered, amelyek így nem csak a munkaviszonyban állókra terjednek ki. Például, a munkavédelem esetén a munkáltató minden érintett személy védelméről köteles gondoskodni, nem csak saját munkavállalóiról, vagy hasonlóan általános követelmény a diszkrimináció tilalma (Morris 2004 p. 107–109.).

<sup>341</sup> Részletesen lásd: II. rész. I. fejezet 3. pont.

<sup>342</sup> Gonos 1997 p. 86.



rendszeres orvosi vizsgálatokról a munkavállalót csak ideiglenesen foglalkoztató kölcsönvevők nem tudnak (vagy nem akarnak) gondoskodni.

A másik megoldás az, hogy a jogi szabályozás a kölcsönvevőre is – mögöttes, vagy akár egyetemleges – felelősséget telepít olyan kötelezettségek kapcsán, amelyeket egyébként a jogi munkáltatónak, a kölcsönbeadónak kell teljesítenie.<sup>343</sup> Például a francia, olasz és a spanyol szabályozás szerint a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket a kölcsönbeadó köteles megfizetni, ám ha ezt elmulasztja és tartozását a vagyoni letét sem fedezi, úgy e követeléseket a kölcsönbeadóval szemben lehet érvényesíteni.<sup>344</sup> Ennél is szigorúbban, a kölcsönbeadóval egyetemlegesen felel a kölcsönvevő Spanyolországban a visszaélésszerűen folytatott kölcsönzésből eredő károkért, Svédországban pedig a munkavédelmi szabályok betartásáért.<sup>345</sup> E felelősségi szabályok mögött az a felismerés áll, hogy e munkáltatói kötelezettségek teljesítésében a két félnek szorosan együtt kell működnie. A kölcsönbeadó csak akkor tudja megfizetni a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket, ha a kölcsönvevő megfelelő időben és részletességgel átadja a bérszámfejtéshez szükséges adatokat. A kölcsönbeadó csak akkor tud megfelelő munkavédelmi képzést biztosítani a munkavállalónak, ha a kölcsönvevő tájékoztatta a munkavégzés várható körülményeiről. Ennek az együttműködési kötelezettségnek ad súlyt a szabályozás a mögöttes, vagy akár egyetemleges felelősség előírásával.

Hasonló megoldást alkalmaz a bírói gyakorlat az Egyesült Államokban, ahol bizonyos munkajogi jogszabályok alkalmazásában a kölcsönbeadó és a kölcsönvevőt ún. *joint-employer*-nek tekintik. Ennek lényege az, hogy mivel a munkaviszonyhoz kötődő legfontosabb munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlanak e két fél között, közösen – mintha egy munkáltató lennének – felelnek egyes jogszabályok betartásáért. A két „munkáltató” közötti kapcsolat vizsgálata azonban mindig eseti kérdés.<sup>346</sup>

Összegezve az eddigieket, a munkaerő-kölcsönzés jogi karakterében tehát az egyik kezelendő kihívás a megosztott munkáltatói pozíció kérdése. A munkáltatói jogok és kötelezettségek „szétosztásánál” egyrészt arra kell tekintettel lenni, hogy a kölcsönvevő csak megfelelő felelősség mellett juthasson önállóan munkavégzéssel teljesítő munkaerőhöz. Másrészt biztosítani kell, hogy a kölcsönvevő valóban kvázi munkáltatóként foglalkoztathassa a hozzá kikölcsönzötteket. E két követelménynek csak az a szabályozás tud eleget tenni, amely mesterségesen a kölcsönbeadóval hozza létre a munkaviszonyt, ám tételes jogi rendelkezésekkel meghatározza a kölcsönvevő munkáltatói jogkörét és kötelezettségeit is. Ennek pontos technikájára több megoldás alakult ki, amelyek közül többet is alkalmaznia kell a jogalkotónak, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „ne tűnjenek el a zavarodásban”.

<sup>343</sup> A Bizottság 2006-os Zöld Könyve (A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival) igen szűkszavúan szól a háromoldali helyzetekről, és a tagállamok szabályozási megoldásai közül csak a közös felelősség előírását emeli ki. Miközben valóban ez az egyik alapvető technika a megosztott munkáltatói pozíció kezelésére, ennél színesebb tagállami példákat is lehetett volna idézni (Sciarra 2007 p. 381–382.).

<sup>344</sup> Smith-Vidal 2004 p. 120–121., Zappala 2008 p. 114., Rodríguez–Royo 2004 p. 181–182. Ehhez hasonlóan, az izraeli jog a kölcsönvevő kötelezettségévé teszi, hogy ellenőrizze, a kölcsönbeadó eleget tesz-e törvényi kötelezettségeinek. Az ellenőrzés elmulasztása esetén a kölcsönvevőt is felelősségre kell vonni a kölcsönbeadó mulasztásáért (Wallach 2008 p. 442.).

<sup>345</sup> Rodríguez–Royo 2004 p. 181–182., Nyström 2004 p. 208

<sup>346</sup> *Joint employment* megállapítása esetén a *Fair Labor Standards Act* és a *Family and Medical Leave Act* szabályainak betartásáért a két munkáltató egyetemlegesen felel, a *National Labor Relations Act* alkalmazásában pedig mindkét fél beelegetezése kell ahhoz, hogy a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevőnél a *bargaining unit* részei legyenek (Stone 2006 p. 259–260., 263. Davidov 2004 p. 734–735.). Hasonló gyakorlatot találunk Ausztráliában (Mitlacher-Burgess 2007 p. 420.) és Kanadában is (Davidov 2004 p. 733.).



### 3. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása a magyar munkajogban

Az Mt. szerint a kölcsön-munkavállaló munkáltatója egyértelműen a kölcsönbeadó<sup>347</sup>, bizonyos munkáltatói jogok és kötelezettségek – át nem ruházhatóan – hozzá kapcsolódnak. A kölcsönvevő munkáltatói minőségének elismerésére a magyar munkajog több megoldást is alkalmaz. Egyrészt, az Mt. és más jogszabályok meghatároznak olyan eseteket, amikor a kölcsönvevő önállóan, kvázi munkáltatóként felel, elsősorban a tényleges munkavégzéssel összefüggő kérdésekben.<sup>348</sup> Olyan esetet is szabályoz a magyar jog, amikor mind a két felet munkáltatónak kell tekinteni. A Met. a munkaügyi ellenőrzés tárgyi hatályának meghatározásakor azt is rögzíti, hogy az egyes tárgykörök kapcsán az ellenőrzés a kölcsönbeadóra, a kölcsönvevőre, avagy mindkettőjükre kiterjed-e.<sup>349</sup> Másrészt, a munkáltatói jogok és kötelezettségek tételes „szétdarabolása” mellett a felek felelősségét bizonyos esetekben a törvény mögöttes és egyetemleges felelősség előírásával is megerősíti.

A munkáltatói szerepkör jogszabályi rendezésén túl az Mt. felhatalmazást ad a kölcsönbeadónak és a kölcsönvevőnek, hogy megállapodásukban – a jogszabályok keretei között – maguk rendezzék a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztását. A munkáltatói szerepkör meghatározásában érvényesülő diszpozitivitás látszólag szűk körű, mivel a legtöbb kérdésben az Mt. eltérést nem engedően jelöli ki az adott munkáltatói jog, vagy kötelezettség gyakorlóját, illetve teljesítőjét. Nincs azonban akadálya olyan megállapodásnak, amely szerint a kölcsönbeadó a kizárólagos hatáskörébe tartozó intézkedéseket is köteles megtenni a kölcsönvevő kérése alapján (pl. munkaviszony módosítása, megszüntetése). Így a kölcsönvevő munkáltatói mozgástere a törvényben meghatározottnál jóval nagyobbra tágítható. Továbbá, a törvényi felhatalmazást felhasználva rendezhetik a felek a munkáltatói felelősséget azokban a kérdésekben, amelyek a jogszabályok alapján nem lennének egyértelműek. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony részletes jogi szabályozásával – ideértve a polgári jogi kérdések rendezését is – világosabbá válna, hogy a felek megállapodása milyen körben érvényesül a kógens előírások mellett.<sup>350</sup> A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztására vonatkozó szabályok bemutatásánál tehát figyelemmel kell lenni arra is, hogy – bizonyos körben – azt a felek megállapodása maga is befolyásolhatja.

<sup>347</sup> Mt. 193/C. §.

<sup>348</sup> Az egyes jogszabályok eltérő megoldással és nem teljes következetességgel rögzítik a kölcsönvevő munkáltatói felelősségének körét. Az Mt. és a Met. explicit rendelkezéseket tartalmaz arról, hogy mikor kell a kölcsönvevőt munkáltatónak tekinteni, ám nincsenek teljesen összhangban egymással (lásd még a kollektív jogoknál). Az egyes munkáltatói kötelezettségeket részletező jogszabályok az Mt. felsorolását alapul véve határozzák meg, hogy alkalmazásukban melyik fél minősül munkáltatónak. Így az Mvt. szerint a foglalkoztató fogalom alatt a kölcsönvevőt is érteni kell, a társadalombiztosítási munkáltatói kötelezettségek viszont csak speciális, pontosan megjelölt esetekben alkalmazandóak a kölcsönvevőre. A Met.-tel ellentétben azonban a szabálysértési jogszabályok nem rögzítik, hogy a kölcsönvevővel szemben is mód lenne felelősség megállapítására, ha egy munkaügyi szabálysértés tényállása egyébként olyan kötelezettséggel kapcsolatos, amely szempontból a kölcsönvevő minősül munkáltatónak. A munkaerő-kölcsönzés bevezetésével a jogalkotó csak egy új, „a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megsértése” elnevezésű tényállást hozott létre, de nem rendelkezett arról, hogy az egyéb munkaügyi szabálysértések esetén melyik féllel szemben lehet fellépni [az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet 96/A. §]. Álláspontom szerint rögzíteni kellene, hogy szabálysértési eljárás a kölcsönvevő ellen is indítható, ha az adott jogsértés olyan szabályt érint, amely az ő munkáltatói hatáskörébe tartozik.

<sup>349</sup> Met. 3. § (3) bek.

<sup>350</sup> Ezzel lényegében egybevág az új Munka Törvénykönyve szakértői tervezetének téziseiben foglalt azon megállapítás, amely szerint az atipikus munkaviszonyok körében a diszpozitivitás erősítése (Berke-Horváth-Kiss-Lőrincz-Pál-Pethő 2009 p. 156.). A munkaerő-kölcsönzésnél erre nem csak a munkaviszony, de a munkaerő-kölcsönzési jogviszony kapcsán is tekintettel kell lenni.

Az alábbiakban először azt vizsgálom, hogyan bontják szét a két fél között a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a jogszabályi rendelkezések. Ezt követően a két munkáltatói pozíciót összefűző mögöttes és egyetemleges felelősség esetkörének elemzése következik.

### *3.1. A kölcsönbeadó, mint munkáltató*

A munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, így bizonyos munkáltatói jogok és kötelezettségek elválaszthatatlanul a kölcsönbeadóhoz kapcsolódnak. Más nézőpontból, ebből eredően minden kérdésben a kölcsönbeadót kell munkáltatónak tekinteni, ha jogszabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik. A kölcsönbeadó munkáltatói szerepkörét egyfelől tehát a kölcsönvevő korlátozza, amennyiben a kikölcsönzés ideje alatt a munkáltatói jogok és kötelezettségek tényleges munkavégzéshez kötődő része átszáll a kölcsönvevőre. Másfelől, mivel tényleges munkavégzésre csak a kölcsönvevőknél kerülhet sor, a kölcsönbeadó utasításadási joga az általános szabályokhoz képest korlátozottabb.

Elsőként azokat a jogokat és kötelezettségeket tekintem át, amelyek tekintetében kizárólag a kölcsönbeadó a munkáltató, a kikölcsönzések ideje alatt is.

(1) A munkaviszony dinamikájához tartozó kérdések. Mivel a kölcsönvevő nem alany a munkaviszonyban, ezért azt létrehozni, módosítani és megszüntetni csak a kölcsönbeadó jogosult. A módosítás jogát külön nem nevesíti az Mt., de a polgári jogban érvényesülő általános alapelv itt is irányadó, miszerint egy fennálló szerződést csak annak alanyai jogosultak módosítani, közös megegyezéssel. A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállalónak a kölcsönbeadóval kell közölnie, akkor is, ha az annak alapjául szolgáló ok a kölcsönvevő eljárásával áll összefüggésben.<sup>351</sup>

A gyakorlatban a munkaviszony dinamikájára is komoly befolyással lehet a kölcsönvevő. A munkaviszony létesítésénél figyelembe kell venni, hogy a tényleges munkafeltételeket a nem szerződő fél kölcsönvevő (illetve egymás után több kölcsönvevő) biztosítja majd. Nem is célszerű a feleknek a munkaszerződés megkötésekor a nélkülözhetetlen tartalom túlterjeszkedni, hiszen minden további kikötéssel a kölcsönvevők mozgásterét, ezzel pedig a munkavállaló kikölcsönzési esélyeit csökkentik. Így a munkaszerződés megkötésekor „láthatatlan félként” a kölcsönvevő is részt vesz a felek alkujában. A munkaszerződés módosítására legtöbb esetben azért van szükség, mert a munkavállaló egy másik kölcsönvevőhöz kerül, ahol mások az irányadó munkafeltételek (különösen jelentős e körben az ekvivalencia elv révén a bérezés). Emellett a hazai gyakorlatban általában a kölcsönvevő igényei szerinti időtartamra és munkabérré kötnek munkaszerződést a kölcsönbeadók.<sup>352</sup> Azaz, a munkavállalók felvétele és a munkaszerződés megkötése a már megkötött munkaerő-kölcsönzési szerződésben foglalt kölcsönvevői igények szerint történik. Egy 2003-ban publikált empirikus vizsgálat olyan technikákat is feltárt, ahol a kölcsönbeadó közbejöttére pusztán formálisan, a rugalmasabb szabályok kihasználása érdekében van szükség, valójában a kölcsönvevő akár közvetlenül is alkalmazhatta volna a munkavállalókat.<sup>353</sup> A statisztikák azt mutatják, hogy az elmúlt években a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok többsége egyetlen kikölcsönzésre jött létre, bár 2009-től az egy munkaviszonyra jutó kikölcsönzések száma jelentősen nőtt.<sup>354</sup> Így amikor a kölcsönvevő a kikölcsönzés

<sup>351</sup> Mt. 193/E. § (2) bek.; 193/G. § (1) és (3) bek. A megszüntetés sajátosságairól a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor külön tájékoztatni kell (Mt. 193/H. § (3) bek. g) pont).

<sup>352</sup> Bankó-Berke-Gyulavári-Kiss 2006 p. 668. A munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát vizsgáló egy korai kutatás szerint „...a bérforma megválasztásában és a bér nagyságában is a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő alkujá a meghatározó, mivel ennek függvényében alakítják ki a kölcsönzési díjat.” (Berki-Dudás-Farkas 2003 p. 27.).

<sup>353</sup> Neumann-Nacsa 2003 p. 77-78.

<sup>354</sup> Az egy munkavállalóra jutó kikölcsönzések száma 2007-ben 1,3, 2008-ban 1,6, míg 2009-ben 2,4 volt. Jóval magasabb azonban a kikölcsönzések aránya a szakmunkások körében: férfiaknál 6,9, nőknél 8,1 (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 82., 2009 p. 12., 48.).

megszüntetéséről határoz, az sok esetben egyben a munkaviszony végét is jelenti, annak ellenére, hogy a munkavállaló számára éppen az lenne e foglalkoztatási forma egyik előnye, hogy e kettő nem feltétlenül esik egybe.

(2) A munkabérfizetés. A kölcsönbeadót, mint a kölcsön-munkavállaló munkáltatóját terheli a munkaviszonyból fakadó legfontosabb munkáltatói kötelezettség: a munkabérfizetés. Ezt a képet árnyalja az Mt. 2007 áprilisától hatályos szabálya, amely szerint a természetbeni munkabért és a szociális juttatásokat a munkavállaló számára a kölcsönnevő is biztosíthatja.<sup>355</sup> Ez alapján tehát elvileg megosztott kötelezettségről van szó, mivel azonban a kölcsönnevő szerepvállalása csupán lehetőség és erősen korlátozott körű (lásd később), a munkabérfizetést alapvetően kölcsönbeadói kötelezettségnek tekinthetjük.

(3) A kölcsönbeadó korlátozott utasításadási joga. A munkáltatói pozíciót – és egyben más kötelmi viszonyhoz képest a munkaviszonyt – jellemző jog a munkavállaló jogviszonybeli magatartásának konkretizálási joga, azaz jogosultság a munkavállaló részére külön konkrét kötelezettség megállapítására.<sup>356</sup> Román László klasszikus megfogalmazása szerint, míg a polgári jogi jogviszonyokban a megrendelő/megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, addig a munkáltató utasítása akaratközvetítő.<sup>357</sup> E joggal azonban a kölcsönbeadó a kölcsönzés sajátosságai okán csak korlátozottan élhet. Ahogy általában korlátozza a munkáltató utasítási jogát a munkavállaló munkaszerződésében foglalt munkakör, munkahely és egyéb kikötések, úgy határolja be munkaerő-kölcsönzés esetén, hogy itt a foglalkoztatás kimondottan egy harmadik félnél történik majd. Ezt a sajátosságot kimondottan rögzíteni kell a szerződésben.<sup>358</sup> Ez azt is jelenti, hogy a kölcsönzött munkavállaló tényleges munkavégzésre a kölcsönbeadónál nem utasítható.<sup>359</sup> A kölcsönbeadó utasítási joga annak előírására korlátozódik, hogy a munkavállaló mikor és melyik kölcsönnevőnél végezzen munkát. Ha a kölcsönbeadónak magának van szüksége a kölcsön-munkavállaló munkaerejére (pl. a villanyyszerelő kölcsön-munkavállalóra saját hálózatának karbantartási munkálataihoz), akkor azt csak a munkaszerződés módosításával – hagyományos munkaviszonnyá alakításával – veheti igénybe. Hiába a munkakör azonossága, mivel a munkaszerződés szerint a munka ellátására csak egy kölcsönnevőnél kerülhet sor.<sup>360</sup>

(4) A kollektív munkajoggal kapcsolatos munkáltatói jogok és kötelezettségek. Az Mt. a kollektív jogokkal összefüggésben nem tartalmaz eltérő, vagy kizáró rendelkezéseket a munkaerő-kölcsönzésre, tehát a szakszervezetekre, az üzemi tanácsra és a kollektív szerződésre is az általános szabályok irányadóak. A kollektív munkajog szempontjából tehát elsősorban a kölcsönbeadó minősül munkáltatónak, amely alól csak egyes, a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó szakszervezeti jogok kapcsán van kivétel. Erre tekintettel viszont kifogásolható, hogy a Met. szerint a kollektív jogi előírások betartása a

<sup>355</sup> Mt. 193/G. § (1) bek. d) pont.

<sup>356</sup> Kiss 2004 p. 177–178., Román 1972 p. 130.

<sup>357</sup> Román 1972 p. 58.

<sup>358</sup> Mt. 193/H. § (1) bek. a) pont.

<sup>359</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 650.

<sup>360</sup> Sajátosan alakul a kölcsönbeadó helyzete a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kapcsán, tehát akkor, amikor a munkavállaló a munkáltató egyoldalú utasítása alapján, ideiglenesen nem a munkaszerződésében foglaltak szerint dolgozik. A kirendelés és a rendhagyó kirendelés szabályai kölcsönzés esetében nem alkalmazhatóak, a kikölcsönzések alatt viszont a kölcsönnevő jogosult átirányítást és kiküldetést elrendelni. Elvileg nincs akadálya, hogy a kikölcsönzést éppen nem teljesítő munkavállalót a kölcsönbeadó irányítsa át, vagy küldje ki. Ám mivel a kölcsön-munkavállaló munkaszerződésében nincs meghatározva a munkahely (hiszen az kölcsönnevőnként változik), a szokásos munkavégzési helyen kívüli munkavégzés a kölcsönbeadó szempontjából nem értelmezhető. Az átirányítás pedig csak annyit jelenthet, hogy a kölcsönbeadó ideiglenesen olyan munkavégzésre is kikölcsönözheti a munkavállalót, amely eltér a munkaszerződésben foglalttól. A tényleges munkavégzés tehát ekkor sem a kölcsönbeadónál történik, ehhez ugyanis nem a munkakört, hanem a munkaszerződés jellegét kellene megváltoztatni.

kölcsönvevőnél nem vizsgálható.<sup>361</sup> Mindez azzal a következménnyel is jár, hogy a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést a kölcsönbeadó jogosult kötni, illetve a kölcsön-munkavállalót az üzemi tanácsi választásokon aktív és passzív választójog a kölcsönbeadónál illeti meg.<sup>362</sup>

(5) Adminisztrációs és társadalombiztosítási kötelezettségek. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás egyik legfontosabb eleme, hogy a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással járó adminisztrációs kötelezettségeket. Az Mt. eltérést nem engedő szabálya szerint a kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi munkáltatói bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ez alól csak a kölcsönvevő által közvetlenül biztosított természetbeni munkabér és szociális juttatások tekintetében van kivétel. A foglalkoztatással kapcsolatos, jogszabályban meghatározott költségeket (pl. utazási költségterítés, egészségügyi alkalmassági vizsgálat díja) szintén a kölcsönbeadó viseli, a felek azonban megállapodásukban ettől eltérően is rendelkezhetnek.<sup>363</sup>

Az idézett kógens szabálynak megfelelően, társadalombiztosítási szempontból a kölcsönbeadó minősül foglalkoztatónak, és őt terheli a társadalombiztosítási egyéni nyilvántartás vezetése is. A kölcsön-munkavállaló a pénzbeli egészségbiztosítási ellátásokat ugyan a kölcsönvevőtől igényelheti, aki azonban a kérelmet a szükséges adatokkal együtt a kölcsönbeadóhoz továbbítja, így végül a kölcsönbeadó dönt az ellátásokról. Ez a szabály akkor is irányadó, ha egyébként a kölcsönvevőnél is működik társadalombiztosítási kifizetőhely.<sup>364</sup>

Kérdésként merült a fel a gyakorlatban, hogy vajon melyik társadalombiztosítási rendszer hatálya alá kerül az a munkavállaló, akit Magyarországra kölcsönöz egy más tagállambeli kölcsönbeadó cég. Konkrétan: alkalmazható-e munkaerő-kölcsönzésre is a 883/2004/EK rendeletben foglalt kivétel, amely szerint a 24 hónapot meg nem haladó kiküldetés esetén a munkavállaló a szokásos munkavégzési hely tagállama szerinti társadalombiztosítási rendszer hatálya alatt marad. A *Fitzwilliam eset*<sup>365</sup> alapján láthattuk, hogy erre a kérdésre az EB igennel válaszolt, csak azt szabva külön feltételként, hogy a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban rendszeres, jelentős tevékenységet végezzen. Ehhez képest álláspontom szerint téves a 2009/49. Adózási kérdés, amely ezzel ellentétes következtetésre jut, és munkaerő-kölcsönzésre nem tartja alkalmazhatónak az említett kivételt.<sup>366</sup> Tehát, a Magyarországra más tagállamból kikölcsönözött munkavállaló nem kerül a magyar társadalombiztosítás hatálya alá, ha a munkavégzés (kikölcsönzés) időtartama nem haladja meg a 24 hónapot.

<sup>361</sup> Met. 3. § (3) bek. a) pont. Lásd még: III. rész VIII. fejezet 2.3. pont.

<sup>362</sup> Részletesen lásd a III. rész VIII. fejezetben.

<sup>363</sup> Mt. 193/F. § (2) bek.

<sup>364</sup> Tbj. 4. § a) pont 7.; 46. § (2) bek.; a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. Rendelet 48. §.

<sup>365</sup> C-202/97., lásd még: II. rész II. fejezet 1. pont.

<sup>366</sup> Az EB Fitzwilliam esetben kifejtett álláspontja mellett ezt az is alátámasztja, hogy az adózási kérdés három olyan tényállást nevesít, amelyekre nem tartja alkalmazhatónak a szóban forgó kivételt. Ezek az alábbiak:

- ha az a vállalkozás, amelyhez a munkavállalót kiküldik, a vállalkozás helye szerinti tagállamban egy másik vállalkozás rendelkezésére bocsátja a munkavállalót;

- ha az egyik tagállamban kiküldetést teljesítő munkavállalót egy másik tagállam vállalkozásának rendelkezésére bocsátják;

- ha az egyik tagállamban egy másik tagállam vállalkozása annak érdekében toboroz munkavállalót, hogy egy harmadik tagállam vállalkozásához küldje dolgozni.

Jól láthatóan ezek egyike sem a munkaerő-kölcsönzés alapesete. Munkaerő-kölcsönzés az lenne, ha az egyik tagállamban letelepedett vállalkozás munkavállalóit egy másik tagállamban letelepedett vállalkozásnak bocsátja rendelkezésre – ami tökéletesen fedi a „kiküldetés” tényállását. Ehhez képest az első két esetet továbbkölcsönzésnek, a harmadikat pedig munkaerő-közvetítésnek, vagy kikölcsönzés érdekében végzett toborzásnak minősíthetjük.

Meg kell jegyezni, hogy 2011. január 1-jétől módosul a Tbj. a magyar kölcsönvevő által foglalkoztatott külföldi kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában. Az új szabály szerint, ha a munkavállaló magyarországi foglalkoztatására munkaerő-kölcsönzés keretében kerül sor, és a kölcsönbeadó külföldi vállalkozás, e foglalkoztatással összefüggésben a bejelentés és nyilvántartás, valamint a járulék megállapításának, bevallásának és megfizetésének kötelezettsége a belföldön bejegyzett kölcsönvevőt terheli.<sup>367</sup> Első olvasatra tehát úgy tűnik, ha egy magyar munkáltató külföldi kölcsönbeadótól vesz igénybe munkaerőt, e munkavállalók vonatkozásában 2011-től neki kell teljesítenie a társadalombiztosítási kötelezettségeket. Ez azonban ilyen formán, általános jelleggel nem jelenthető ki, mivel e rendelkezés a közösségi szabályok alapján alkalmazandó.<sup>368</sup> A külföldi kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevőt csak akkor terhelik a felsorolt kötelezettségek, ha a munkavállaló a magyar társadalombiztosítás hatálya alá kerül. Ahogy a 883/2004/EK rendelet értelmezésénél láttuk, nem ez a helyzet a más tagállamból idekölsönzött munkavállalók esetén, ha a kikölcsönzés nem haladja meg a 24 hónapot. Emellett, a magyar társadalombiztosítás hatálya azokra a kölcsönzött munkavállalókra sem terjed ki, akik ún. harmadik államok (nem EGT tagállam) polgárai, mégpedig a foglalkoztatás időtartamától függetlenül.<sup>369</sup> Érdemes megjegyezni, hogy 2012. január 1-jétől ez a szabály is kiegészül a kétéves időbeli korláttal. Ezt követően tehát a magyar kölcsönvevő lesz felelős a társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítéséért, ha pl. egy ukrán munkavállalót két évet meghaladóan kölcsönöz.<sup>370</sup>

Összességében tehát 2011-től is csak abban az esetben lesznek társadalombiztosítási kötelezettségei a kölcsönvevőnek az általa foglalkoztatott, külföldi kölcsönzött munkavállalók után, ha EGT tagállam polgárai, és 24 hónapot meghaladóan dolgoznak Magyarországon. Természetesen tekintettel kell lenni a Fitzwilliam esetben kifejtettkre is: a külföldi kölcsönbeadónak a székelye szerinti államban érdemi tevékenységet kell végeznie ahhoz, hogy munkavállalói e tagállam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alatt maradjanak.

Végül, a kölcsönbeadó adminisztratív kötelezettségei közé tartozik, hogy tevékenységéről nyilvántartást vezessen, és az alapján évente adatokat szolgáltatson az állami foglalkoztatási szervnek.<sup>371</sup>

### *3.2. A kölcsönvevő önálló munkáltatói jogai és kötelezettségei*

A kölcsönvevő munkáltatói szerepe a jogszabályok kifejezett rendelkezéseiből, illetve a kölcsönvevővel kötött megállapodásból fakad, és értelemszerűen csak a kikölcsönzés alatt, vagy azzal összefüggésben érvényesül. E körben viszont önállóan, saját jogán – kvázi munkáltatóként – gyakorolhatja a hozzá telepített munkáltatói jogokat, és közvetlenül, egyedül felelős a kötelezettségek teljesítéséért.

A hazai munkajogban a kikölcsönzés alatt a kölcsönvevő munkáltatói jogait a kölcsönbeadó kizárólagos hatásköre mellett még egy sajátos tényező korlátozza. A hatályos szabályozás alapján ugyanis a kölcsön-munkavállaló a kölcsönbeadó és nem a kölcsönvevő által kötött kollektív szerződés hatálya alatt áll.<sup>372</sup> Ebből fakadóan, mindazon munkáltatói jogkörök, amelyek csak kollektív megállapodás kifejezett rendelkezése alapján gyakorolhatóak, nem élnek a kölcsönvevő számára. Így a kölcsönvevőt nem illeti meg az egyéb hátrányos

<sup>367</sup> Tbj. 56/A. § (4) bek.

<sup>368</sup> Tbj. 13. § a) pont.

<sup>369</sup> Tbj. 11. § bb) pont.

<sup>370</sup> Az új rendelkezéseket a 2010. évi CXXIII. törvény VII. fejezete tartalmazza.

<sup>371</sup> Krend. 12. §.

<sup>372</sup> Mt. 34. § Részletes lásd: III. rész VIII. fejezet 3.4. pont.

jogkövetkezmény kiszabásának joga, nem élhet a rugalmas munkaidő szabályokkal, vagy pl. nem fizethet természetbeni munkabért.

A kölcsönvevő kvázi-munkáltatói jogai és kötelezettségei az alábbiak.

(1) A munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelően, ide tartozik a tényleges munkavégzésre vonatkozó, valamint a nők, a fiatal munkavállalók és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó szabályok betartása.<sup>373</sup> A kölcsönvevőt megilleti az utasítási jog, amely magában foglalja a kiküldetés és átirányítás elrendelésének jogát is, az általános szabályoknak megfelelően.

(2) A munkaidő szabályai. Alapvető munkáltatói jog a munkaidő beosztásának – a törvény keretei közötti – meghatározása. Mivel tényleges munkavégzésre csak a kölcsönvevőnél kerülhet sor, a kölcsön-munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok tekintetében a kikölcsönzés alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak.<sup>374</sup>

A munkaidő szabályainak kialakítása történhet kollektív szerződésben is. Így kérdésként merül fel, hogy bár a kölcsönvevő nem jogosult a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötni, de a nála hatályos kollektív megállapodás munkaidőre vonatkozó rendelkezései vajon irányadók-e rá. Véleményem szerint a kérdés egyértelműen nem dönthető el az Mt. szövege alapján, de a gyakorlat szempontjából mindenképpen az igenlő válasz tűnik ésszerűnek.<sup>375</sup> Ezért kívánatos lenne, hogy az Mt. egyértelműen rögzítse, e körben a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsön-munkavállaló a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés hatálya alá kerül.<sup>376</sup>

(3) A munkavédelem. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése szintén a tényleges munkavégzéshez kapcsolódik, így a munkavédelem szempontjából a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni. Ennek megfelelően a munkavédelmi törvény alkalmazásában a kölcsönvevő is munkáltatónak minősül.<sup>377</sup> A kölcsönvevő felelősségét a munkavédelem körében a 383/91/EGK irányelv 8. cikke is megköveteli. Érdekes, hogy a magyar szabályozással kapcsolatban ugyanazokat a kifogásokat hozhatjuk fel, amelyek az irányelv átültetése kapcsán a többi tagállamban is általánosnak mondhatók.<sup>378</sup> A magyar munkavédelmi szabályozás sem érzékeny ugyanis az egyes foglalkoztatási jogviszonyok különbségeire, az irányelv viszont éppen ezt követelné meg. Az Mvt. hatálya ugyanis rendkívül tág, – főszabály szerint – kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik.<sup>379</sup> Így annak rendelkezései a kölcsön-munkavállalóra is eltérések nélkül irányadók. Ez a megoldás tehát formailag eleget tesz a közösségi jog követelményeinek, annak szellemiségét viszont nem veszi át. Egyelőre Magyarországon is hiányoznak azok a speciális szabályok, amelyek a jogviszony egyedi vonásaira tekintettel biztosítanak a kölcsönzött munkaerő munkahelyi egészségét és biztonságát. A munkavédelmi hatóság sem tesz különbséget ellenőrzései során a munkaviszonyok jellege szerint, ugyanakkor a kölcsönzési szektorban a látencia arányát magasra becsüli.<sup>380</sup>

A magyar jogban a munkavégzés veszélyessége, vagy a különleges egészségügyi ellenőrzés szükségessége nem zárja ki a kölcsönzés lehetőségét. A munkaköri, szakmai, illetve személyi

<sup>373</sup> Ez azt jelenti, hogy az Mt. szerinti munkáltatói kötelezettségek (Mt. 102. §) – a munkabérfizetés kivételével – a kikölcsönzés alatt a kölcsönvevőt terhelik [Mt. 193/G. § (5) bek. b) és d) pont, 193/P. § (3) bek.].

<sup>374</sup> Mt. 193/E. § (3) bek.; 193/G. § (5) bek. f) pont; 193/P. § (3) bek.

<sup>375</sup> Ezt az álláspontot osztja: Suba 2006 p. 840, illetve Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 654.

<sup>376</sup> A kollektív szerződések hatályával kapcsolatban részletesen lásd: III. rész VIII. fejezet 3.4. pont.

<sup>377</sup> Mt. 193/G. § (5) bek. a) pont.; Mvt. 87. § 8. pont.

<sup>378</sup> Részletesen lásd: II. rész I. fejezet.

<sup>379</sup> Mvt. 9. § (1) bek.

<sup>380</sup> Gyulavári 2006B p. 13–15.

higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet hatálya az Mvt.-hez igazodik, tehát felöl minden szervezett munkavégzést. Ismét hiányoznak tehát a munkaerő-kölcsönzés specialitására tekintettel szükséges egyedi szabályok. Ez különösen a gyorsan teljesítendő kikölcsönzéseknél, illetve a kis- és középvállalkozásoknál okoz problémát. Ez esetekben ugyanis a vizsgálatot végző orvos aligha ismeri pontosan azokat a konkrét munkavégzési körülményeket, amelyek között a munkavállaló dolgozni fog.<sup>381</sup>

Mint említést nyert, a társadalombiztosítási kötelezettségek szempontjából a kölcsönbeadó minősül munkáltatónak. Ettől eltérően, a kölcsönvevő is munkáltatónak minősül, amikor az egészség- vagy nyugdíjbiztosítási ellátásra az ő, vagy megbízottja munkavédelmi szabályszegése, vagy szándékos magatartása miatt előállt baleset, vagy megbetegedés teremt alapot. Ilyen esetben az ellátást a kölcsönvevő köteles megtéríteni.<sup>382</sup> A rendelkezés indoka, hogy a munkavédelmi szabályok betartásáért a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő felel.<sup>383</sup>

(4) Az Mt. lehetővé teszi, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződésben a felek úgy rendelkezzenek, hogy a természetbeni munkabért, illetve a szociális juttatásokat a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.<sup>384</sup> A rendelkezés hátterében az a felismerés áll, hogy természetbeni munkabérként a munkáltatók általános saját termékeiket adják munkavállalóiknak. A munkaerő-kölcsönző ügynökségek viszont közvetlen termelő tevékenységet nem folytatnak, így ésszerűbb ezt a lehetőséget a kölcsönvevőnek biztosítani. Ez az elvi elgondolás azonban jogi akadályokba ütközik. Az Mt. szerint ugyanis természetbeni munkabér fizetésére csak munkaviszonyra vonatkozó szabály – tehát jogszabály vagy kollektív szerződés – előírása alapján kerülhet sor.<sup>385</sup> Ilyen jogszabály jelenleg nincs hatályban, a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés pedig a kölcsönbeadóknál – rendkívül alacsony szakszervezeti szervezethezük miatt – aligha fog születni. Ezért ez a lehetőség csak a szociális juttatások (pl. üzemi étkeztetés, munkásszállás, stb.) vonatkozásában használható ki. Ezeket akkor érdemes a kölcsönvevőnek nyújtania, ha alacsonyabb költséggel tudja biztosítani, mint a kölcsönbeadó. Ekkor ezek ellenértéke beszámítandó a kölcsönzési díjba.<sup>386</sup>

A hazai jog – több fentebb már bemutatott európai példával szemben – nem írja elő a kölcsönvevő mögöttes felelősségét a munkabér, illetve közterhei megfizetésével összefüggésben.<sup>387</sup> Ezzel a kérdéssel a 67/2009. (VI. 19.) AB határozat is foglalkozott. Az egyik indítványozó véleménye szerint ez a hiányosság komoly visszaéléseket tesz lehetővé, amelyeket a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemleges kötelezésével lehetne megelőzni. Az AB határozata nem zárta ki egy ilyen megoldás hazai átvételét, ám kifejtette, hogy a

<sup>381</sup> Ezek a problémák nem csak a munkaerő-kölcsönzés esetén, hanem általában, más munkáltatóknál is jellemzőek (Gyulavári 2006B p. 9., 14.).

<sup>382</sup> Lásd: a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 87. § és a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 67. §.

<sup>383</sup> Kiss Sándor 2001 p. 13.

<sup>384</sup> Mt. 193/F. § (2) bek.; 193/G. § (1) bek. d) pont és (5) bek. g) pont.

<sup>385</sup> Mt. 154. § (2) bek.

<sup>386</sup> A munkabérfizetés kapcsán egy másik nehezen megválaszolható kérdés, hogy a felszolgálati díjat melyik félnek kell megfizetnie. A felszolgáló díj a vendégek felszolgáló közreműködésével történő kiszolgálásáért felszámított külön díj, amelyet havonta kell a vendéglátásban közvetlenül közreműködőknek kifizetni, a közterhek levonása után, az érintettekkel kötött írásbeli megegyezés szerinti felosztás szerint. [A felszolgálási díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálási díj alkalmazásának és felhasználásának szabályairól szóló 71/2005. (IX. 27.) GKM rendelet 1. §.] Ez a juttatás egyértelműen munkabérnek minősül, de aligha lenne életszerű, hogy a vendéglőben dolgozó kölcsönzött pincérek részére a felszolgáló díj rájuk eső részét – a közterhek megfizetése után? – a kölcsönvevő először átadná a kölcsönbeadónak, és a munkavállalók tőle kapnák meg.

<sup>387</sup> E garancia bevezetését támogató javaslat a hazai szakirodalomban már 1997-ben megjelent (Gere 1997 p. 159.).



munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök megválasztásában a jogalkotót nagyfokú szabadság illeti meg. Az Alkotmányból azonban nem vezethető le az egyetemes kötelezésre vonatkozó kötelezettség, így az indítványt elutasította. Álláspontom szerint e garancia bevezetése kapcsán figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló biztonságának növelése mellett jelentősen növelné a kölcsönvevő kockázatát, így csökkenne a kölcsönzés rugalmassága, vonzereje. Nincs azonban akadálya, hogy a kölcsönbeadó ilyen felelősséget kössön ki a vele szerződő kölcsönvevővel szemben. A munkavállalók szempontjából pedig a Bérgarancia Alap biztosította támogatás munkaerő-kölcsönzés esetén is igénybe vehető.<sup>388</sup>

(5) Nehezen értelmezhető az Mt. azon szabálya, amely alapján a kölcsönvevő minősül munkáltatónak a munkakör átadás-átvételre vonatkozó szabályok betartása szempontjából.<sup>389</sup> Itt nyilvánvalóan nem a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésekor követendő eljárásról van szó,<sup>390</sup> amelynél egyértelműen a kölcsönbeadónak kell eljárnia. A szabály helyes értelmezése szerint ez az előírás arra vonatkozik, hogy a kikölcsönzés (egy adott foglalkoztatás) megszűnésével a kölcsön-munkavállaló köteles munkakörét az erre előírt rendben átadni, és ennek feltételeit a kölcsönvevő köteles biztosítani.

### 3.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő is munkáltatónak minősül

Az Mt. szerint egyes esetekben „munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell”.<sup>391</sup> Valójában olyan munkáltatói jogokról és kötelezettségekről van szó, amelyek párhuzamosan, egymástól függetlenül is megjelennek mindkét félnél. Nincs szó tehát az amerikai jogból ismert *joint employer* intézményéről. Az alábbi esetek specialitása csupán az, hogy az adott kérdésben mindkét félnek van munkáltatói szerepe, de minden esetben önállóan, saját jogán, a másik féltől függetlenül.<sup>392</sup>

(1) A munkajog alapelvei – jellegüknek fogva – természetesen a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt egyaránt jogosítják, illetve kötelezik, annak ellenére, hogy a törvény külön nem nevesíti, hogy e rendelkezések kapcsán munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni kell. Az egyetlen külön kimondott szabály a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló együttműködésére vonatkozik.<sup>393</sup> Ez ugyan – furcsa módon – nem rögzíti a felek e kötelezettségét a szakszervezet és az üzemi tanács irányában is, de ez az Mt. 3. § (1) bekezdéséből egyébként is következik. A jóhiszeműség és tisztesség elve, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt egyaránt terheli, ahogy mindketten kötelesek az adatvédelmi szabályok betartására, és egyikük jogos gazdasági érdekeit sem veszélyeztetheti a munkavállaló. Ez utóbbi körben viszont fontos kiemelni, hogy a kölcsön-munkavállalóval nem köthető versenytilalmi megállapodás. Természetszerűleg mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő köteles a rendeltetésszerű joggyakorlásra.<sup>394</sup>

Az Mt. általános érvénnyel a munkavégzés ideje alatt a kölcsönvevőt kötelezi az egyenlő bánásmód követelményének betartására.<sup>395</sup> Ebben az esetben azonban nyilvánvalóan nem kötelezettség átszállásról van szó, hanem inkább a két munkáltató párhuzamos felelősségéről. Az egyenlő bánásmód követelményének betartására ugyanis a felek a jogviszony fennállása

<sup>388</sup> A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény.

<sup>389</sup> Mt. 193/G. § (5) bek. e) pont.

<sup>390</sup> Mt. 97. §.

<sup>391</sup> Mt. 193/P. § (4) bek.

<sup>392</sup> Nem pontos tehát az a meghatározás, miszerint a magyar munkajog alapján a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együtt gyakorolják a munkáltatói jogokat (Prugberger 2002 p. 453.). Közös joggyakorlás helyett ugyanis mindig vagy az egyik, vagy a másik fél léphet fel munkáltatóként.

<sup>393</sup> Mt. 193/D. § (3) bek.

<sup>394</sup> Mt. 3–4. §, Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>395</sup> Mt. 193/G. § (5) bek. c) pont.



alatt végig kötelesek. Bár a munkáltatói jog- és feladatkör jelentős részben átszáll a kölcsönvevőre, a kölcsönbeadó a kikölcsönzés ideje alatt sem lehet diszkriminatív. Azaz mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő a saját feladatkörében köteles az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően eljárni.<sup>396</sup> A két felelősségi kör valójában egymás mellett érvényesül. Ennek megfelelően a munkaügyi ellenőrzés az egyenlő bánásmód követelményének betartása kapcsán mindkét félre kiterjed.<sup>397</sup>

(2) A szabadság kiadásának joga, illetve kötelezettsége sajátosan oszlik meg a felek között. A törvény szerint a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő adhatja ki a szabadságot, ha a felek eltérően nem rendelkeznek.<sup>398</sup> A kikölcsönzések között tehát a kölcsönbeadó élhet ezzel a joggal. Ezt a munkáltatói jogot (kötelezettséget) a kölcsönbeadó két kölcsönzés között ténylegesen is tudja gyakorolni, szemben például az utasítási joggal, amely a kikölcsönzések közti időben csak az újabb kikölcsönzés elrendelésére korlátozódik.

Ha tekintetbe vesszük, hogy a kölcsönvevő legtöbbször éppen azért veszi igénybe a munkaerő-kölcsönzést, hogy átmeneti, vagy hirtelen jelentkező munkaerő-hiányát pótolja, belátható, hogy nem áll érdekében a kölcsön-munkavállalónak szabadságot kiadni.<sup>399</sup> Így a gyakorlatban a kölcsönvevő – ha e jogot fenn is tartja magának – inkább csak a hosszú távú kikölcsönzések esetén adja ki a szabadságot. Még valószínűtlenebb, hogy – a törvény felhatalmazásával élve – a kölcsönvevő olyan megállapodást kössön, amely szerint a kölcsönbeadó adja ki a szabadságot a kikölcsönzés ideje alatt is. Mivel azonban mindkét félnek szerepe lehet a szabadság kiadása körében, a munkaügyi ellenőrzés e vonatkozásban mindkét félre kiterjed.<sup>400</sup>

A kölcsön-munkavállaló szempontjából nézve, az alapszabadság legalább egynegyedével – az általános szabályoknak megfelelően – maga rendelkezhet, kivéve a foglalkoztatás első három hónapját. Ez tehát azt jelenti, hogy a kikölcsönzések első időszakában a munkavállaló nem kérhet szabadságot, amelyet a fent kifejtett okokból indokoltak tarthatunk. A szabadságra vonatkozó igényét egyébként a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.<sup>401</sup> Lényeges viszont, hogy e határidő megtartásával a kölcsön-munkavállaló akkor is jogosult szabadságot igénybe venni, ha egyébként a kölcsönbeadó már tájékoztatta a következő, folytatódagos kikölcsönzésről. Ellenkező esetben megeshet, hogy a kölcsön-munkavállaló a folyamatos, három hónapot meg nem haladó kikölcsönzések miatt egyáltalán nem tudna élni rendelkezési jogával.<sup>402</sup>

Az AB 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatában alkotmányellenesnek találta az Mt. azon korábbi szabályát, amely szerint a szabadság időpontjáról a munkavállalót elegendő volt három nappal korábban tájékoztatni. Ez jóval rövidebb, mint az általános szabályokban meghatározott egy hónapos határidő.<sup>403</sup> Az AB abból indult ki, hogy a rendszeres fizetett

<sup>396</sup> Mt. 5. §.

<sup>397</sup> Met. 3. § (3) bek. c) pont.

<sup>398</sup> Mt. 193/N. § (1) bek.

<sup>399</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 678.

<sup>400</sup> Met. 3. § (3) bek. a)–b) pont.

<sup>401</sup> Mt. 193/N. § (2) bek.

<sup>402</sup> A rendes szabadság kiadása kapcsán a részleteket illetően is érdemes kiemelni néhány eltérést az általános szabályokhoz képest. Így a már kiadott szabadság időpontját csak a kölcsönvevő jogosult megváltoztatni (a kölcsönbeadó akkor sem, ha egyébként ő jogosult a szabadság kiadására) és csak rendkívül indokolt esetben, a munkavállaló ezzel összefüggésben felmerült kárának, illetve költségeinek megtérítése mellett [Mt. 193/N. § (1) bek.]. A kölcsön-munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakítani nem lehet, erre sem a kölcsönbeadó, sem a kölcsönvevő nem jogosult. Végül, a kölcsön-munkavállaló szabadság igényére irányadó bejelentési határidő alól nem tehető kivétel akkor sem, ha a munkavégzési kötelezettség teljesítése valamely személyi, illetőleg családi körülményre tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna [az Mt. 134. § (2) és (6) bekezdésének alkalmazását a 193/P. § (1) bekezdése kizárja].

<sup>403</sup> Mt. 134. § (5) bek.

szabadsághoz való jog alkotmányos alapjog,<sup>404</sup> a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Abban kellett tehát állást foglalni, hogy a három napos értesítési határidő megfelel-e az alkotmányos alapjogok korlátozásával szemben támasztott követelményeknek.<sup>405</sup> Az AB ebben a kérdésben is figyelembe vette, hogy a munkaerő-kölcsönzés nagyon eltérő jellegű foglalkoztatást jelenthet, attól függően, hogy milyen hosszán áll fenn a munkaviszony. A határozat szerint a 3 napos értesítési határidő csak akkor indokolt, ha a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony rövid időtartamú (legfeljebb pár hónapos). Ilyen esetben ugyanis éppen a rövid határidő teszi lehetővé a rendes szabadság természetben való igénybevételét, másfelől, csak így biztosítható a munkáltató (a kölcsönbeadó) folyamatos működése. Ugyanakkor, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya huzamosabb ideig áll fenn, úgy a testület szerint a határidő ilyen lerövidítése szükségtelenül korlátozza a munkavállalót pihenése, regenerálódása megszervezésében.

Ebből a logikából következően az AB megállapította a munkaviszony időtartamát figyelembe nem vevő, differenciálatlan szabályozás alkotmányellenességét. Álláspontja szerint ugyanis a rövid értesítési határidő a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony esetén a rendszeres fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalan sérelméhez vezethet. Ez utóbbi érvelésben jól látható a határozat talán legfontosabb következtetése. Eszerint a munkaerő-kölcsönzés a hazai szabályok alapján nem feltétlenül jelent ideiglenes, átmeneti foglalkoztatást, így rugalmasabb szabályok is csak akkor indokoltak, ha az nem valósít meg tartós foglalkoztatást. Ellenkező esetben ugyanis nincs olyan ésszerű indok, amely a különbségtételt alátámasztaná. Az Mt. a felmondási idő és az egyenlő bér elve vonatkozásában már korábban is ezt a koncepciót követte, az AB döntése értelmében pedig ennek megfelelően kellett kialakítani a rendes szabadság kiadására vonatkozó határidő szabályait is. Ehhez képest sürgetős, hogy a jogalkotó ezt az érvelést figyelembe nem véve 2010. január 1-jétől egységesen az általános szabályok szerinti 1 hónapos határidőt rendelte alkalmazni minden kölcsönzött munkavállalóra.<sup>406</sup>

(3) A munkafeltételek exportjának tilalma. Az Mt. 106/A–106/B. §-ai határozzák meg azokat a legfontosabb szabályokat, amelyek tekintetében a külföldi munkáltató munkavállalójára, ha az harmadik féllel kötött megállapodás alapján munkaerő-kölcsönzés keretében, a Magyar Köztársaság területén végez munkát, – ha az kedvezőbb – a magyar jog szabályait kell alkalmazni. Mivel az itt felsorolt jogok és kötelezettségek megoszlanak a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között, e szakaszok vonatkozásában munkáltatón mindkét felet érteni kell.<sup>407</sup>

### *3.4. A kölcsönvevő mögöttes felelőssége*

2006. január 1-től került bevezetésre – számos tagállam hasonló megoldását követve – a kölcsönvevő mögöttes felelősségét kimondó szabály azokra az esetekre, amikor a kölcsönbeadó nem a jogszabályok szerint végzi tevékenységét, vagy feketén foglalkoztatja a munkavállalókat. Olyan szabályokról van tehát szó, amelyek betartása egyértelműen a

<sup>404</sup> Alkotmány 70/B. § (4) bek.

<sup>405</sup> Az AB gyakorlata alapján alkotmányos jogot korlátozni csak akkor lehet, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással. Emellett az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki [Alkotmány 8. § (2) bek.; 6/1998. (III. 11.) AB hat., 20/1990. (X. 4.) AB hat.].

<sup>406</sup> Az egyes munkügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) bek. b) pont.

<sup>407</sup> Mt. 193/P. § (4) bek.

kölcsönbeadó önálló kötelezettsége, megszegésük esetén azonban a kölcsönvevőt is érintő szankciókat alkalmaz a törvény. Az Mt. szerint, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg a kölcsönzési tevékenység jogszabályi feltételeinek, vagy nem köt a munkavállalóval a törvénynek megfelelő kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, úgy a munkaviszony a kölcsönvevővel jön létre, a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával.<sup>408</sup>

A munkaügyi ellenőrzés gyakorlatában többször előfordult, hogy miközben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogszertű megállapodást kötött egymással, a kikölcsönzött munkavállaló valójában nem volt bejelentve, és abban a hiszemben dolgozott, hogy munkaerő-közvetítéssel került a kölcsönvevőhöz. Ilyenkor a munkaügyi felügyelő megállapíthatta, hogy a kölcsönbeadó megsértette a munkaerő-kölcsönzés szabályait, és létrehozhatta a jogviszonyt a kölcsönbeadóval, már amennyiben annak volt kölcsönzési képessége. Ez utóbbi hiányában viszont egyáltalán nem maradt munkáltatója a kölcsön-munkavállalónak, akivel szemben fel lehetne lépni. A kölcsönvevővel ugyanis nem áll szerződéses kapcsolatban, viszont munkaszerződés hiányában a kölcsönbeadóhoz sem fűzi jogviszonyt, illetve ha a kölcsönbeadó nem jogosult kölcsönzési tevékenységre, úgy az semmis lesz.<sup>409</sup> Ezt a jogilag légüres teret tölti ki tartalommal az Mt. idézett szabálya, amikor ilyen esetekben a kölcsönvevővel hozza létre a munkaviszonyt. A jogalkotó abból a dogmatikai háttérből indult ki, miszerint a kölcsönbeadói képesség, vagy a munkaszerződés hiánya esetében a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás valójában munkaerő-közvetítést leplez. A szinlelt kölcsönzési szerződés tehát semmis, a megállapodást a leplezett szerződés alapján kell megítélni.<sup>410</sup>

A fenti érveléssel szemben álláspontom szerint a kölcsönvevő akarata nem feltétlenül irányul a szerződés tényleges tartalmától eltérő megállapodás megkötésére, valójában tehát nem köthet szinlelt szerződést.<sup>411</sup> Különösen aggályos, hogy a szinlelt szerződés semmisségének következményeként ebben az esetben nem az eredeti szerződés felei, hanem a kölcsönvevő és az alap-megállapodásban nem érintett munkavállaló között jön létre jogviszony. A rendelkezés olyan esetekre vonatkozik, amikor a kölcsönbeadó érdekkörében merül fel valamilyen mulasztás, a joghátrányok mégsem nála, hanem a másik két félnél jelentkeznek.<sup>412</sup> A szakirodalom kifogásolja, hogy a törvény ezzel a megoldással olyan feleket kényszerít magánjogi jogviszonyba egymással, akiknek nincs erre irányuló akarata.<sup>413</sup> Elvégre a kölcsönvevő éppen azért fordul egy kölcsönző ügynökséghez, mert nem kíván maga munkaviszonyt létrehozni a munkavállalóval. A munkavállaló számára sem közömbös, hogy így nem azzal a munkáltatóval fog munkaviszonyban állni, akivel eredetileg kívánt. Ráadásul hagyományos munkaviszonyban lesz munkavállaló, ami szintén ellentétes lehet eredeti akaratával, mégha több törvényi védelmet jelent is neki. A gyakorlatban nem ritkán több száz

<sup>408</sup> Mt. 193/G. § (8) bek. A kölcsönbeadói jogalanyiség, vagy a kölcsönzésre irányuló munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi elemei közül bármelyik hiánya a szerződés nemlétezéséhez vezet, és megalapozza a kölcsönvevő jogviszonyba vonását. Más a helyzet viszont, ha a munkaszerződés írásba foglalásának elmaradása a hiányosság oka. Erre ugyanis csak a munkavállaló hivatkozhat, és csak a munkába lépést követő harminc napon belül [Mt. 76. § (2) bek.]. Ezért álláspontom szerint e határidő letelte után, az írásbeli forma elmulasztására hivatkozással a munkavállaló annak megállapítását sem kérheti, hogy jogviszonya a kölcsönvevővel áll fenn.

<sup>409</sup> Dudás 2004 p. 161.

<sup>410</sup> Ptk. 207. § (6) bek.

<sup>411</sup> Ptk. 210. §.

<sup>412</sup> Mindez persze nem zárja ki, hogy a szinlelt szerződés létrehozásért felelős kölcsönbeadót is joghátrányok érijék, pl. a kölcsönvevő, vagy a munkavállaló által érvényesített kártérítési kötelezettség révén (Kenderes–Bányai 2004 p. 208.).

<sup>413</sup> Lásd különösen: Prugberger–Kenderes 2009 p. 42–45.

munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor egyszerre, így olyan eset is előfordulhat, hogy a kölcsönvevő százas nagyságrendű oktrojált munkaviszonyban lesz munkáltató.<sup>414</sup>

Az egymással jogviszonyba kényszerített munkavállalónak és kölcsönvevőnek nincs befolyása jogviszonyuk tartalmára sem. A kölcsönvevő és a munkavállaló közötti munkaviszony kötelező tartalmát a törvény a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződés, vagy ennek hiányában a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő közötti megállapodás alapján rendeli megállapítani.<sup>415</sup> Kenderes György súlyos ellentmondást lát abban, hogy miközben az Mt. a munkaszerződés tartalmáról rendelkezik, valójában nincs szó szerződésről. Álláspontja szerint ezt a jogviszonyt a munkajogban, mint szerződéses jogágban dogmatikailag teljesen elfogadhatatlan és megalapozatlan megoldással nem a felek kölcsönös akarat-elhatározása, hanem maga a törvény hozza létre.<sup>416</sup> A kölcsönvevővel a törvény erejénél fogva létrejövő „munkaszerződés” tehát sem a munkavállaló, sem a kölcsönvevő akaratát nem fedheti teljesen. A munkahely, a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződés hiányában pedig a munkakör és a személyi alapbér is egy olyan megállapodás alapján kerül rögzítésre, amelyben a munkavállaló nem volt szerződő fél. Ha a személyi alapbért az ágazati szokások szerint kell megállapítani, ez mindkét fél akaratával ellentétes eredményre vezethet.<sup>417</sup> Ráadásul, a kötelező tartalmi elemeket felüli, de a két fél számára fontos egyéb munkakörülményeket rögzítő további kikötések teljesen figyelmen kívül maradnak.

Vitathatatlan, hogy a magyar munkajog rendszerétől is idegen a törvény erejénél fogva létesülő munkaviszony.<sup>418</sup> E jogkövetkezmény azonban csak a kölcsönzés alapvető szabályainak megszegése esetén alkalmazandó, így álláspontom szerint indokolt. A szabállyal szembeni kritikai észrevételek sem kifogásolják, hogy ilyen esetekre súlyos szankciók szükségesek. Emellett, ami első látásra komoly kockázatnak tűnik, valójában közel sem olyan szigorú szabály. Egyrészt, a törvény csak a munkaszerződés kezdeti tartalmának megállapítására ad rendelkezéseket. Nincs akadálya – sőt a fentiek fényében biztosra vehető –, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő tetszésük szerint módosítsa a rájuk kényszerített munkaszerződés tartalmát, akár a tényleges munkavégzés megkezdése előtt. Ehhez természetesen a felek közös megegyezése szükséges. Másfelől, a jogviszony megszüntetését sem tiltja a jogszabály, így ha mindkét fél szabadulni akar a kötelemből, közös megegyezéssel

<sup>414</sup> Kenderes 2006 p. 51.

<sup>415</sup> Az Mt. 193/G. § (9–12) bekezdései rendkívül bonyolultak, a kölcsönvevő mögöttes felelősségét megalapozó két tényállást szétválasztva tekintik át a jogviszony tartamának megállapítását. Ez a megoldás önmagában számos jogértelmezési problémát vet fel, ezért az alábbiakban nem a törvényi tagolás szerint, hanem annak értelmezése alapján foglalom össze, hogyan kell meghatározni a kölcsönvevővel létrejövő jogviszony tartalmát. A legegyszerűbb a munkahely meghatározása, amely szempontjából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodását kell irányadónak tekinteni. A munkavégzés helye a felek megállapodásának nélkülözhetetlen tartalmi eleme. Gondot okozhat ugyanakkor, ha elmarad ennek rögzítése, és a kölcsönvevőnek több telephelye is van. A munkakört elsősorban a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződés, ennek hiányában a kölcsönvevővel kötött megállapodás alapján kell megadni. Mindkét megoldás problematikus, amennyiben egyikben sem kell egzaktul magát a munkakört meghatározni, elegendő a munkavégzés jellegére utalni, ami a munkakörnél tágabb fogalom. A személyi alapbér meghatározásakor szintén a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződést kell alapul venni, ennek hiányában a kölcsönzött munkavállaló személyi alapbérét az egyenlő bér elvének megfelelő alkalmazásával kell megadni, összehasonlítható munkavállaló hiányában az adott ágazatban szokásos bér alapján. A munkaviszony a kikölcsönzés megállapodásba foglalt időtartamára jön létre, ha azonban az időtartam így nem határozható meg, a jogviszonyt határozatlan időre létrejöttnek kell tekinteni. Ez a törvényi vélelem tehát a munkavállalónak kedvez.

<sup>416</sup> Kenderes 2006 p. 51.

<sup>417</sup> A jogszabály abban sem igazít el, hogy mit kell szokásosan érvényesülő személyi alapbér alatt érteni (Kenderes 2006 p. 50.).

<sup>418</sup> Az Mt. 5. § (2) bekezdése sem értelmezhető úgy, hogy a diszkriminatív okokból elutasított állásra jelentkező – a sérelem megfelelő orvoslásaként – kérheti a bíróságtól a munkaviszony ítélettel való létrehozását, vagy az állást hirdető munkáltató erre való kötelezését (Bihary–Farkas–Kádár–Kárpáti 2006 p. 13–14.).

ezt azonnali hatállyal megtehetik. Mindez persze nem mentesíti a kölcsönvevőt a munkaügyi ellenőrzés esetleges szankciói alól, hiszen éppen ezért kerültek ezek a szabályok az Mt.-be.

Emellett, mivel a kölcsönvevőnek roppant hátrányos lehet, ha szándéka ellenére ő kerül munkaviszonyba a kölcsönözött munkavállalóval, módja van megbizonyosodni arról, hogy a vele szerződő kölcsönbeadó nem fogja ilyen helyzetbe hozni. Az Mt. szerint a kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig számára átadni a foglalkoztatás adóhatósági bejelentését, valamint a kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát.<sup>419</sup> Emellett az alacsony kölcsönzési díjből is gyanús lehet számára, hogy a munkavállalót szerződés és bejelentés nélkül alkalmazzák.<sup>420</sup>

Továbbá, ha a kölcsönvevő lesz a munkavállaló munkáltatója, az ezzel összefüggésben felmerült kárigényét a polgári jog általános szabályai szerint érvényesítheti a kölcsönbeadóval szemben.<sup>421</sup> E körben figyelmet érdemel a Ptk. szerinti kárenyhítési kötelezettség, amely szerint a károsult a kár elhárítása, illetőleg csökkentése érdekében úgy köteles eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a károsult e kötelezettségének nem tett eleget.<sup>422</sup> Álláspontom szerint a kölcsönvevő nem tesz eleget kárenyhítési kötelezettségének, ha nem él a fentiekben kifejtett ellenőrzési lehetőséggel.<sup>423</sup>

Végül meg kell jegyezni, hogy a kölcsönvevő mögöttes felelősségét kimondó szabály a gyakorlatban sokat veszít szigorából. A bíróságok ugyanis úgy tűnik, vonakodnak hivatalból megállapítani, hogy a kölcsönvevővel áll fenn a munkaviszony, ha a kölcsönbeadó nem jogosult e tevékenység folytatására, és ilyen irányú kifejezett kérelmet a munkavállaló nem terjeszt elő. Ehelyett az Mt. 10. §-át alkalmazva a munkaviszony azonnali hatályú felszámolására kötelezik a munkáltatót.<sup>424</sup> Ez azonos jogkövetkezményekkel jár, mintha a munkaügyi központ törölte volna a nyilvántartásból a kölcsönbeadót, és ezért kerülne sor a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony felszámolására. Így nem csak a hatósági eljárásban, hanem a munkaügyi perben is kétféle szankciója – a jogviszony felszámolása, illetve a kölcsönvevővel fennálló munkaviszony létrehozása – lehet annak, ha a kölcsönbeadó a jogszabályi feltételek megszegésével folytatja tevékenységét. Ahogy azt a hatósági eljárások kapcsán már jeleztünk, ezt a kettősséget – a kölcsönbeadó jogkövető magatartásának előmozdítására is tekintettel – meg kellene szüntetni, és a szigorúbb, a kölcsönvevő mögöttes felelősségére épülő szankciót kellene kizárólag alkalmazni.

Ami a kölcsönvevővel munkaviszonyba kerülő munkavállaló igényérvényesítési lehetőségét illeti, akár a munkaszerződés kötelező tartalma, akár a kölcsönbeadói minőség

<sup>419</sup> Mt. 193/G. § (3) bek.

<sup>420</sup> Hasonló visszaéléseket a munkaerő-kölcsönzés korai, 2002-es hatósági célvizsgálata is feltárt. Egyesekben a felek 450 Ft/óra+AFA szolgáltatási díjban állapodtak meg, amely a kölcsönvevő számára rendkívül kedvező volt, mivel ilyen áron saját munkavállalóit sem tudta alkalmazni. Az iratbemutató során megállapítást nyert, hogy a kölcsönbeadó munkaszerződés, bejelentés, valamint járulékfizetés nélkül foglalkoztatott 48 fő munkavállaló közül 19 főt. A kölcsönvevő hiteles nyilvántartást nem vezetett a kölcsönvevő munkavállalókról, sőt a foglalkoztatás helyszínén azt sem tudták név szerint megmondani, hogy ki dolgozik az üzemben (Berki-Dudás-Farkas 2003 p. 40.).

<sup>421</sup> Az Mt. a 2007. áprilisi módosításig ezt csak akkor tette lehetővé, ha a kölcsönvevő az Mt. szerint, jóhiszeműen és tisztességesen járt el. [Lásd az Mt. korábbi 193/G. § (12) bekezdését, amelyet a 2007. évi XIX. törvény 7. § (5) bekezdése helyezett hatályon kívül.] A módosítás miniszteri indokolása viszont kiemeli, hogy a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti jogviszony – bár arra az Mt. is tartalmaz rendelkezéseket – polgári jogi jogviszony. Így indokolatlan eltérni a Ptk. általános kárfelelősségi szabályaitól. A kár mértékének meghatározása egy ilyen helyzetben persze igen nehéz lehet (Prugberger–Kenderes 2009 p. 44.).

<sup>422</sup> Ptk. 340. § (1) bek.

<sup>423</sup> Olyan javaslat is felmerült, amely szerint a kölcsönvevő a munkavállaló munkavégzésének megkezdése előtt köteles lenne meggyőződni a munkavállaló munkaviszonyának fennállásáról (Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 17.).

<sup>424</sup> Lásd például az LB Mfv.I.10.349/2008/2. számú, és a Győr-Moson-Sopron Megyei Bíróság 2.Mf.20.878/2008/3. számú döntését.

hiánya vezet a kölcsönnevővel létesülő munkaviszonyhoz, nem lehet az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazni, hiszen a munkaszerződés létre sem jött. Nem érvénytelenségről, hanem a szerződés nemlétezéséről van tehát szó, így a munkavállaló a polgári jog általános szabályai szerint követelheti kártérítést a kölcsönbeadótól (pl. a megghiúsult kölcsönzés miatt elmaradt munkabérének megtérítését). A fenti joggyakorlat alapján egyébként biztosított, hogy a munkavállaló csak akkor kerül a kölcsönnevővel hagyományos munkaviszonyba, ha ez szándékainak megfelel, és ezért ennek megállapítását a perben külön kéri.

Összefoglalva, a kölcsönnevővel szankcióként létrehozott jogviszonyt nem tartom a felek szerződési szabadságát sértő, vagy aránytalanul terhes megoldásnak. A kényszerűleg létrejövő munkaviszonyt ugyanis a felek tetszőlegesen módosíthatják, vagy megszüntethetik, a kölcsönbeadó mulasztásából eredő kárukat pedig a polgári jog szabályai szerint érvényesíthetik. A törvény a kölcsönnevő számára azt is lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatás alapdokumentumainak megkérésével kizárja a mögöttes felelősségből eredő kockázatokat. A szabály viszont erős visszatartó erőt jelent a kölcsönnevő számára azon kölcsönbeadói ajánlat elfogadása ellen, amely a jogellenes foglalkoztatás révén lehet „túl szép ahhoz, hogy igaz legyen”.

### *3.5. A felek egyetemleges felelőssége*

A megosztott munkáltatói pozíció jelentette kockázatokat a magyar munkajog jelentősen ellentételezi azzal, hogy a kártérítési felelősség körében a foglalkoztatással összefüggő károkért a felek egyetemleges felelősségét írja elő. Így miközben a munkavédelmi szabályok betartásáért a kölcsönnevő önállóan (kvázi-munkáltatóként) felel, ha valamely kötelezettség elmulasztása miatt a munkavállalót kár éri (pl. balesetet szenved), az ebből eredő követelését a kölcsönbeadóval szemben is érvényesítheti.

A magyar munkajog egyébként a munkáltatói szerepkör kölcsönbeadó és kölcsönnevő közötti megosztását a legkövetkezetesebben talán a kártérítési felelősség körében végzi el. A szabályok méltányosan telepítik a felelősséget a háromoldalú munkaviszony két munkáltatójára, és egyben biztosítják a munkavállaló jogát kárigénye érvényesítésére. A felelősség megosztása mellett máskülönben nincs eltérés a munkáltatói kártérítési felelősség általános szabályaitól: a felelősség alapja, mértéke, a kimentési lehetőségek stb. megegyeznek a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezésekkel.

Amennyiben tehát a munkavállalót érő kár a munkavégzés során következett be, azért a kölcsönnevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen, a munkáltatói kártérítési felelősség általános szabályai szerint felel. Eszerint a munkavállaló a teljes kár megtérítését követelheti bármely féltől, akik a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett kárért vétkességükre tekintet nélkül, teljes mértékben felelnek.<sup>425</sup> Figyelmet érdemel, hogy az LB a kirendeléssel összefüggésben kimondta, hogy a kirendelő vagy a foglalkoztató munkáltató csak akkor mentesülhet a kártérítési felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károsodást előidéző ok nemcsak a saját, hanem a másik munkáltató működési körén is kívül esett, és az annak részéről sem volt objektíve elhárítható. Ez alól csak akkor van kivétel, ha a munkáltatói jogokat az a munkáltató gyakorolta, amelyikhez a munkavállalót kirendelték, és a kirendelő

---

<sup>425</sup> Mt. 193/O. § (2) bek., 174. § (1) bek.; Radnay 2004 p. 244. A szakirodalomban olyan álláspont is található, amely szerint a kölcsönnevő csak a polgári jog általános szabályai szerint vonható felelősségre, hiszen ő maga nem áll munkaviszonyban a kölcsön-munkavállalóval (Prugberger–Fabók–Tóth 2001 p. 58., Prugberger 2006 p. 96.). Álláspontom szerint ezt az értelmezést a jogszabály szövege egyértelműen kizárja azzal, hogy maga hívja fel a munkáltatói kártérítési felelősség szabályait, így a szerződésen alapuló munkaviszony hiánya nem lehet akadály a munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó rendelkezések alkalmazásának.

munkáltató tevékenysége a munkavállaló munkavégzésével nincs összefüggésben.<sup>426</sup> A két jogintézmény hasonlósága miatt ezt a kollégiumi állásfoglalást a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő vonatkozásában is irányadónak tekinthetjük.<sup>427</sup>

Ha viszont a kár bekövetkezése a munkaviszonnyal áll okozati összefüggésben, de nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben éri a munkavállalót (pl. a munkáltató nem adja ki a szükséges igazolásokat), úgy a felelősség a kölcsönbeadót terheli, a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok szerint.<sup>428</sup> A munkavállalói kárigényeket biztosítja a kölcsönbeadó – a Krend. által előírt – kétmillió forint értékű vagyoni letétje. Ez akkor is felhasználható, ha a kár a munkavégzés során következett be, és a kölcsönbeadóval szemben az egyetemleges kötelezettség alapján lép fel a munkavállaló.

Ezek a szabályok összességében igen szigorúan határozzák meg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő felelősségét. A felelősség alapja ugyanis objektív, ráadásul a bírói gyakorlat alapján az egyik kimentési eset (működési körön kívül eső elháríthatatlan ok) csak akkor alkalmazható, ha mindkét féllel szemben fennáll. Ezt egészíti ki a foglalkoztatással összefüggésben bekövetkező károk esetén az egyetemleges felelősség, illetve a kölcsönbeadó által biztosítandó és a kárigények kielégítésére felhasználható kétmillió forintos vagyoni letét.

### 3.6. Összegzés

A fejezet végén összegezve a munkáltatói jogok és kötelezettségek magyar jog szerinti megosztását, a szabályozás lényegében megfelel a munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítésből fakadó, nemzetközi gyakorlatnak. A kölcsönbeadó önálló munkáltató szerepköre szükségszerűen adódik abból, hogy a munkaviszony vele áll fenn. A munkaerő-kölcsönzési szerződésben azonban ezt a szerepkört a felek kiüresíthetik, a kölcsönbeadót valóban csak formális, a „bér- és munkaügyi osztály” feladatainak ellátására korlátozva. A kölcsönvevő munkáltatói jogait és kötelezettségeit törvényi listák rögzítik, amely azonban a magyar jogban sem teljesen következetes. Így például a megosztással járó kényszerű „zavarodásban” az Mt. szerint a kölcsönvevőnek olyan kollektív jogi kötelezettségei is vannak, amelyeket a Met. nála nem tesz ellenőrizhetővé. A tételes jogi rendelkezésekkel szétválasztott két munkáltatói pozíció azonban össze is kapcsolódik. A mögöttes és egyetemleges felelősség előírásával mindkét félre hárul felelősség olyan szabályok betartásáért is, amely egyébként a másik fél hatáskörébe tartozik. Összességében a magyar jog megfelelően kombinálja a megosztott munkáltatói pozíció szabályozására szolgáló eszközöket, a kisebb jelentőségű következtetlenségek pedig a rendszer lényegét nem érintő módosításokkal is feloldhatóak lennének.

<sup>426</sup> MK 123.

<sup>427</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 681.

<sup>428</sup> Mt. 193/O. § (3) bek.



## VI. fejezet

### A kölcsönzött munkavállaló viszonya a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz

A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai felépítése és a három alanyi pozíció áttekintése után az előzőekben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti jogviszonyt és a munkáltatói szerepkör megoszlását vizsgáltam. A következőkben azt kell felvetni, milyen kapcsolat fűzi a munkavállalót a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz. Erre a kérdésre adja magát a válasz: a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat munkaviszony, ám a kölcsönvevővel csak tényleges (faktuális) viszony áll fenn, a felek között jogviszony nincs. A jogintézmény szerkezetének elemzésénél már láthattuk, hogy ez a válasz túlzott leegyszerűsítés, amely nem fogadható el. Egyrészt, a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszony tartalma teljesen más, mint a hagyományos munkaviszonyé, másrészt a kölcsönvevőhöz való viszony is jogviszony. Az alábbiakban annak részletes elemzése következik, hogyan hat ki a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire, hogy formailag a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, ám a munkaviszony érdemi tartalmát jelentő, a munkavégzéshez kapcsolódó jogok és kötelezettségek a kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik. A kérdés részletes vizsgálatot igényel a kártérítési felelősség és az egyenlő bér elvének alkalmazhatósága kapcsán, amelyekre külön tematikus egységben térek ki.

#### 1. A háromoldalú munkaviszony dogmatikája

A munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából eredően a munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, amely azonban jelentősen eltér a hagyományos munkaviszonytól. Legfontosabb sajátossága – a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben fogalmi eleme –, hogy kifejezetten kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatásra jön létre. A munkavállaló tehát azt vállalja, hogy munkavégzési kötelezettségét nem a kölcsönbeadónál, hanem az általa kijelölt harmadik félnél fogja teljesíteni. A kölcsönbeadó pedig nem közvetlenül, saját szervezetében kötelezheti munkavégzésre a munkavállalót, hanem azt határozhatja meg, hogy mikor és mely kölcsönvevőnél dolgozzon. A munkavállaló mégsem egyszerűen „ügyfele” a kölcsönbeadónak, hiszen a kölcsönbeadó nem csupán felajánlja a foglalkoztatási lehetőségeket, hanem azok teljesítésére utasítást ad.<sup>429</sup>

Jól mutatja a távolságot a hagyományos munkaviszonyhoz képest, hogy a munkáltatói pozíció megosztottsága révén egyes, a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat<sup>430</sup> a kölcsönbeadó vonatkozásában nem tudunk megállapítani. Így a munkavállaló nem a kölcsönbeadó, hanem a harmadik fél irányítása és ellenőrzése mellett, az által biztosított helyen és eszközökkel dolgozik, az általa meghatározott időbeosztásban stb. A

<sup>429</sup> László 2010 p. 56.

<sup>430</sup> A munkaviszony főbb ismérveinek kimunkálásában a legtöbb jogrendszerben a bírói gyakorlat játsza a főszerepet, mégpedig lényegében azonos jelleggel. A jogalkalmazók általában két fő jellemzőt vizsgálnak: megállapítható-e a foglalkoztató széleskörű irányítási joga és a munkát végző fél alárendeltsége, illetve a munkát végző gazdaságilag függő helyzetben van-e a foglalkoztatóval szemben. Egyértelmű, töretlen gyakorlatról azonban az egyes országokon belül sem beszélhetünk, az egyes kritériumok jelentősége, együttes jelentkezésük súlya esetről esetre változik (Davidov 2002 p. 13–21., Davies–Freedland 1999 p. 15., Freedland 2006 p. 20–22., az USA vonatkozásában: Stone 2006 p. 257–258.). Az esetjog tapasztalatait egyes jogrendszerek egy jogszabályban kihirdetett kritérium-katalógusba foglalják össze. A konkrét személy akkor jogosult egy adott státuszra, ha a megadott kritériumokkal, vagy azok egy részével rendelkezik. Ilyen rendszert követ az ILO is, amely a jogviszonyok minősítésével kapcsolatos álláspontját 2006-ban a munkaviszonyról szóló 198. ajánlásában tette közzé (elemzését lásd: Davidov 2002 p. 64–74.).



kölcsönbeadóval fennálló jogviszony keretjellegű, amelyet a mindenkori kölcsönvevő tölthet ki tartalommal, a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján. Ez a sajátos felépítés azonban nem változtat a munkavégzés önállótlán jellegén, hiszen a keretnek tartalmat adó kikölcsönzések elrendelésére-megszüntetésére a kölcsönbeadó egyoldalúan jogosult. Sőt a munkaviszony tartalmának keretszerű meghatározása révén a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A kikölcsönzések egyoldalú elrendelésével ugyanis a munkavégzés helyének, kezdő és befejező időpontjának kijelölése – habár a munkaszerződés keretei között, de – egyoldalúan történik.

Gyulavári Tamás arra hívja fel a figyelmet, hogy a XXI. századra a foglalkoztatási formák változatossá válásával egyre komplexebbé válik az „alárendeltség” (*subordination*) jelentése, mint a munkaviszony fogalmának egyik legfontosabb eleme. Egyre nagyobb a különbség azok között a munkavégzési formák között, ahol a munkát végző alárendeltségben dolgozik, ami a munkajog szétőredezéséhez vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőernyőjén kívülre kerüljenek, akiknek egyébként szükségük lenne rá.<sup>431</sup> Ebbe a tendenciába illeszthető a munkaerő-kölcsönzés terjedése is: nyilvánvalóan más jellegű alárendeltségről beszélünk egy kölcsönzött munkavállaló esetében, de ugyanúgy indokoltá teszi a munkajog védelmet.

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony keretjellegéből ered az a sajátosság is, hogy a felek alkuja a munkaszerződés megkötésekor nem foghatja át a munkavégzés valamennyi feltételét. Elvileg ugyan nincs akadály, hogy a munkaszerződés részletesen rögzítse a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit, részletesen kitérve például a munkaidőre, a juttatásokra, a munkavégzés helyére. Ám mivel a munkaszerződésben foglalt feltételektől a kölcsönvevő sem térhet el, ezzel jelentősen csökkenne a kölcsönvevő munkáltatói mozgásteré. Így minél részletesebb feltételeket tartalmaz a munkaszerződés, annál kevésbé vonzó szolgáltatás az adott munkavállaló kölcsönzése. Hasonló okokból korlátozott a kölcsönbeadónál a kollektív alku lehetősége is.<sup>432</sup> A kölcsönbeadó, mint munkáltató ugyanezen sajátosságait vette alapul az EB a *Jouini* esetben is, csak ott szervezeti oldalról közelítve.<sup>433</sup> Végül, mivel a szerződéskötéskor még nem, hanem csak a konkrét kikölcsönzéskor válnak ismertté lényeges munkakörülmények, külön szabályozás szükséges arra vonatkozólag, hogy ezekről a munkavállalót mikor és milyen terjedelemben kell tájékoztatni.

A kikölcsönzéseket keretként átfogó munkaviszony jellegét leginkább a belga szabályozás tükrözi. Eszerint a kölcsönbeadó és a munkavállaló két szerződést köt. Az első egy keretszerződés, amelyet a munkavégzés megkezdése előtt írásba kell foglalni, és amely csupán azt rögzíti, hogy a felek kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatásban állapodnak meg. A kikölcsönzések előtt legalább két nappal – az első megállapodásban foglalt keretek között – egy további szerződés megkötése is szükséges, amely már a konkrét munkafeltételeket tartalmazza.<sup>434</sup> A keretszerződés tehát a kölcsönbeadó és a munkavállaló kapcsolatát szabályozza, a kikölcsönzésenként változó feltételeket viszont egy külön megállapodásba kell foglalni.

A jogviszony szerkezetének másik felét tekintve, a kölcsönvevő és a munkavállaló közti kapcsolatról már megállapítottam, hogy külön szerződés hiányában is kötelmi jellegű jogviszony. Nem helyes tehát az az álláspont, amely szerint a két fél között nincs semmilyen jogi kapcsolat. Sőt, a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás tényleges körülményeit átekinthet

<sup>431</sup> Gyulavári 2010 p. 52–53.

<sup>432</sup> Részletesen lásd: III. rész VIII. fejezet 3. pont.

<sup>433</sup> C-458/05., részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.

<sup>434</sup> Ha bármelyik szerződés hiányzik, akkor úgy kell tekinteni, hogy a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszony jött létre (Hendrickx 2004 p. 53–54.).

nem túlzás azt állítani, ez a jogviszony több hasonlóságot mutat a hagyományos munkaviszonnyal, mint az, ami a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a munkaszerződés alapján létrejön.

A munkaviszonyra jellemző alapvető alá-fölérendeltség, a munkáltatói utasítási, ellenőrzési jog ugyanis éppen a kölcsönvevő viszonylatában jelentkezik. Anélkül, hogy ehelyütt részletesen minősítsenék a két fél kapcsolatát a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására kialakult különböző szempontrendszerek alapján, elég arra utalni, hogy a munkaerő-kölcsönzés lényege éppen az alárendeltségben foglalkoztatható munkavállaló átengedése. Ezért az önállótlan munkavégzést jellemző munkáltatói jogkör a kölcsönvevőt (is) megilleti. Ezt a helyzetet Vigneau úgy fogalmazza meg, hogy a kölcsönbeadóval szemben fennálló alárendeltség lényegében csak a jogi koncepcióból fakad, valójában üres, mivel annak tényleges tartama a kölcsönvevőt illeti.<sup>435</sup> Az ausztrál Hall a kölcsönvevő és a munkavállaló kapcsolatát erre tekintettel kifejezetten irányítási viszonnak nevezi, szemben a kölcsönbeadóval fennálló szerződéses viszonnal.<sup>436</sup> Álláspontom szerint a kölcsönzött munkavállaló helyzete közvetett alárendeltségként határozható meg: a munkaviszony alapján önállótlan munkavégzésre kötelek, amelyet azonban nem közvetlenül a szerződő partnerrel, hanem egy általa kijelölt harmadik személynél, annak alárendeltségében kell teljesítenie.

A kölcsönvevővel szemben teljesítendő munka önállótlanágán nem változtat, hogy a munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából eredően néhány, a munkaviszonyra utaló jellegzetesség itt nem áll fenn. Így elsősorban a munkabérfizetés a kölcsönbeadó terheli, de a kölcsönvevő is ellenérték – a kölcsönzési díj – fejében jut munkaerőhöz. Azt már inkább komolyabb különbségnek tekinthetjük, hogy a munkaviszonnyal szemben a kölcsönvevő számára közömbös lehet, hogy személy szerint ki teljesít számára. Azaz, a kölcsönvevővel fennálló jogviszony nem feltétlenül személyhez kötött a munkavállaló oldalán. Ezek a sajátosságok azonban magából a munkaerő-kölcsönzés alapszerkezetéből adódnak, és nem érintik a munkavállaló alapvető alárendeltségére vonatkozó megállapítást. A kölcsönvevővel fennálló jogviszony és a munkaviszony gyakorlati egybeesését az is bizonyítja, hogy az angolszász országokban a munkaviszony minősítő jegyeinek vizsgálatával az eljáró bíróságok általában arra a következtetésre jutnak, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel áll munkaviszonyban.<sup>437</sup>

Az eddigieket összefoglalva, egyfelől látható, hogy a kölcsönbeadóval fennálló jogviszony számos atipikus jeget mutat a hagyományos munkaviszonyhoz képest, ám a felek viszonyát a jogi szabályozás – lényegében egy fikció útján – munkaviszonnyal tekinti. A sajátos felépítés révén a munkaerő-kölcsönzés esik a legtávolabb az atipikus munkaviszonyok közül a hagyományos munkaviszonytól.<sup>438</sup> Másfelől, a kikölcsönzések alatt a kölcsönvevővel létesülő kapcsolat – eltekintve most a kölcsönzés háromoldalú jellegétől – szintén a munkaviszony sajátosságait mutatja. A kölcsönvevővel létrejött viszony tehát tagadhatatlanul munkajogi jellegű. Különösen igaz ez abból a szempontból, hogy ha csak a kölcsönbeadó és a munkavállaló viszonyát nézzük – ismét eltekintve a jogviszony harmadik szereplőjétől –, akkor ez a jogviszony szinte kevésbé minősíthető munkaviszonnyal, mint a kölcsönvevővel fennálló kapcsolat.

Dogmatikailag nem sok hozadéka van, ha a munkaerő-kölcsönzést két munkaviszony – egy jogi és egy tényleges – alapján próbáljuk leírni. Ehelyett helyesebb a kölcsönzést egy speciális, háromoldalú munkaviszonnyal tekinteni, amelynek teljes tartalmát a

<sup>435</sup> Lényegében ezt a koncepciót követi le az egyenlő bánásmód elve is, amikor az összehasonlítás alapja a kölcsönvevő és nem a kölcsönbeadó összehasonlítható munkavállalója lesz (Vigneau 2001 p. 58–59.).

<sup>436</sup> Hall 2004 p. 146.

<sup>437</sup> Lásd: III. rész I. fejezet 3. pont.

<sup>438</sup> Czuglérné 2002 p. 117. Nacsa Beáta azt emeli ki, hogy a kettőnél több alannyal járó munkajogi helyzetek közül (pl. alvállalkozás, kirendelés) a munkaerő-kölcsönzés veti fel a legtöbb kérdést (Nacsa 1997 p. 65.).

kölcsönbeadóval és a kölcsönnevővel fennálló viszony együttesen adja ki. Ehhez képest csak jogtechnikai kérdés, hogy a jogintézmény értelmének megfelelően a jogalkotó a kölcsönbeadó és a munkavállaló kapcsolatát tekintí formálisan is munkaviszonynak. Ez a munkaviszony viszont a kölcsönnevő nélkül dogmatikailag üres, gyakorlatilag pedig értelmetlen. A kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony rendeltetését csak a kölcsönnevővel fennálló jogviszony által tudja betölteni, amelyet az (alap)munkaviszony, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti szerződés együttesen létesít. Két szerződéses jogviszony olyan szoros szövedékéről van szó, amely egy harmadikat hoz létre, és amely nélkül a két szerződéses alapú jogviszony sem teljesezhet ki. A három alany egymáshoz való viszonyának elkülönített vizsgálata azonban szükséges a jogintézmény egészének megértéséhez. Összességében a munkaerő-kölcsönzésen keresztül foglalkoztatást így joggal tekinthetjük háromoldalú munkaviszonynak.

## 2. A jogviszony tartalma a magyar jog alapján

A magyar munkajogban tételes jogi előírás rögzíti, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban.<sup>439</sup> A kölcsönnevővel fennálló viszonyt csak a kölcsönnevő munkáltatói minőségének meghatározása és a munkaerő-kölcsönzési szerződéssel kapcsolatos pár követelmény alakítja. Így a jogirodalomra maradt e viszony minősítése. A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetével kapcsolatban a hazai szerzők megállapították, hogy a kölcsönnevő és a munkavállaló között is egyfajta „kvázi munkaviszony” áll fenn,<sup>440</sup> amely lényegét tekintve „munkajogi alapozású”,<sup>441</sup> a kölcsönzött munkavállaló pedig „önállótlan munkavégzéssel szolgáltató, és e konstrukció fő jogviszonyát minőségében nem befolyásolja a munkaerőt kölcsönző és a munkaerő fogadója között fennálló nem munkajogi jogviszony”.<sup>442</sup>

Az alábbiakban a munkavállaló kölcsönbeadóval, illetve kölcsönnevővel fennálló viszonyát a hazai joggyakorlatban a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolásánál figyelembe vett ismérvek<sup>443</sup> alapján elemzem, bemutatva ezzel a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony tartalmát, és igazolva, hogy a munkaerő-kölcsönzést a hazai munkajogban is alappal tekinthetjük háromoldalú munkaviszonynak.

A hagyományos munkaviszony alapvető jellegzetessége, hogy a munkát végző egy keretszerűen megállapított munkafajtaát végez el, egy adott munkakört tölt be.<sup>444</sup> A munkaerő-kölcsönzésnél az ellátandó feladat meghatározása ennél is tágabban történik, a

<sup>439</sup> Mt. 193/C. §.

<sup>440</sup> Kenderes–Bányai 2002 p. 88. Olyan hazai álláspont is ismert, amely szerint a kölcsönnevő és a munkavállaló között egyáltalán nincs jogviszony, a munkáltató személyének megváltozásáról, illetve duplázódásáról sem lehet beszélni, hanem csak arról, hogy elválik egymástól a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltató személyétől (Czeglerné 2002 p. 137.). Az I. fejezetben kifejtettek alapján álláspontom szerint a kölcsönnevő és a munkavállaló kapcsolata is jogviszony (lásd még az e pont alatt később kifejtetteket). A munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkáltató személyének elválása véleményem szerint tartalmilag ugyanazt jelenti, mint a munkáltató személyének megkésztetése a jogviszonyban. Másfelől, ezt a megfogalmazást nem tartom szerencsésnek, mivel arra utal, mintha a kikölcsönzések alatt a kölcsönbeadónak nem lennének munkáltatói jogai és kötelezettségei. A IV. fejezetben kifejtettek alapján ez nincs így.

<sup>441</sup> Funtig 2004 p. 107., Kiss 1999 p. 3., 16.

<sup>442</sup> Kiss 1999 p. 4.

<sup>443</sup> A munkajogviszony minősítő jegyei csak több forrás együttes használatával adhatjuk meg, így különösen az Mt. 75/A. §-a, a szakirodalom, a több évtized folyamán kimunkált esetjog, és az esetjogot összefoglaló, a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv figyelembe vételével (összegzését lásd: Gyulavári 2010 p. 88–90.). A munkaviszony jellegzetes ismérveiről az LB legújabb gyakorlatából lásd még különösen: BH2006. 92., EBH2006. 1438., BH2007. 384., BH2008. 167., BH2008. 198., BH2009. 87., BH2009. 220.

<sup>444</sup> Kiss 2004 p. 90., Román 1996 p. 98–99.

munkaszerződésben, illetve a kölcsönzésről szóló szerződésben elegendő az elvégzendő munka jellegét meghatározni. Ennek az a praktikus oka, hogy a munkaszerződésben rögzített formális munkakör mellett gondot okozna, hogy a különböző kölcsönvevőknél a tartalmilag azonos munkaköröket eltérő elnevezéssel illethetik.<sup>445</sup> A munkaerő-kölcsönzés tehát ebből a szempontból a hagyományos munkaviszonynál is távolabb esik az ellátandó feladatot viszonylagos konkrétsággal meghatározó polgári jogi jogviszonyoktól. A kölcsönbeadónál tényleges munkavégzésre nem kerül sor, ezért az ellátandó feladatok rögzítése valójában azt korlátozza, hogy milyen feladatokra lehet az adott munkavállalót kikölcsönözni, és ettől a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás sem térhet el. Összességében tehát mind a kölcsönbeadóval, mind a kölcsönvevővel fennálló viszony jellemzője, hogy az ellátandó feladatok tágan, munkakör-szerűen vannak meghatározva.

A munkavállaló közvetett alárendeltségével kapcsolatos fenti fejtegetések a magyar munkajogban is érvényesek. Az utasítási jog érdemi tartalmában a kölcsönvevőt illeti meg, a kölcsönbeadó csak a kikölcsönzések elrendelésére jogosult, közvetlenül munkavégzést előírni nem. Ugyanígy, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége – annak klasszikus tartalma szerint – a kölcsönvevővel szemben áll fenn. A kölcsönbeadó vonatkozásában csak a kikölcsönzések teljesítésére kell rendelkezésre állnia. Találó ebből a szempontból Breznay Tibor kifejezése, aki a kölcsönbeadót „anya-munkáltatónak” nevezi, utalva arra, hogy a kölcsönbeadó csak abban dönt, ki fogja az utasítási jogot tényleges is gyakorolni a munkavállaló felett.<sup>446</sup>

Külön figyelmet érdemel, hogy míg a tényleges munkavégzést a kölcsönvevő szervezi és irányítja, a munkaviszonyból eredő kötelezettségek megszegéséért nem ő, hanem kizárólag a kölcsönbeadó jogosult jogkövetkezményeket alkalmazni. Az ilyen esetekben szóba jöhető azonnali hatályú felmondással ugyanis csak a kölcsönbeadó élhet, egyéb hátrányos jogkövetkezmény kiszabására (fegyelmi büntetés) pedig csak kollektív szerződés alapján kerülhet sor.<sup>447</sup> Ha a kölcsönvevő kollektív szerződése rendelkezik is a fegyelmi felelősségről, az a kölcsön-munkavállalóra nem alkalmazható, hiszen nem áll annak hatálya alatt. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén így a kölcsönvevő csak jelezheti a kölcsönbeadónak a fegyelmi büntetést, vagy a munkaviszony megszüntetését megalapozó magatartást, és javaslatot tehet az intézkedésre, illetve – a kölcsönzési szerződés szerint – visszaküldheti a munkavállalót a kölcsönbeadóhoz.<sup>448</sup> Ez utóbbi esetben lényegében már nem munkajogi eszközzel történik a vétkes kötelezettségszegésre való reagálás. Ahogy arra a kollektív jogi fejezetben még visszatérek, a fegyelmi felelősség szempontjából is indokolt lenne, hogy a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződést kelljen alkalmazni.<sup>449</sup>

A munkaviszony keretjellegéből eredően a magyar munkajog a kölcsönbeadónak többfázisú tájékoztatási kötelezettséget ír elő.<sup>450</sup> A kölcsönbeadó ugyanis a munkaviszony létesítéskor csak e keret tartalmáról tud információt adni, amely nem lehet teljes a tényleges munkakörülményekről, az első kikölcsönzés előtt adott tájékoztatás nélkül. Végül, minden

<sup>445</sup> Suba 2006 p. 844.

<sup>446</sup> Breznay 2005 p. 118.

<sup>447</sup> Mt. 109. §, 193/K. §. 2006. január 1-jéig elvileg sem lehetett fegyelmi felelősségre vonni a kölcsön-munkavállalót, az Mt. 109. § alkalmazását a 193/P. § (1) bekezdése ugyanis kizárta. Meglepő – és indokolatlan – módon munkaerő-kölcsönzésnél a fegyelmi felelősséggel kapcsolatban a keresetlevél előterjesztésére az általános elévülési határidőn belül van lehetőség. A 30 napos keresetindítási határidőt rögzítő szabály alkalmazását [Mt. 202. § (1) bek. d) pont] ugyanis az Mt. 193/P. § (1) bekezdése kizárja.

<sup>448</sup> Ugyanerre a dilemmára hívja fel a figyelmet az olasz jog kapcsán: Blanpain 1999 p. 26.

<sup>449</sup> Ezzel ellentétben, a spanyol szabályozás kimondottan a kölcsönbeadónak tartja fenn a fegyelmi felelősség érvényesítésének jogát (Rodríguez-Royo 2004 p. 181–182.).

<sup>450</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 665.; Mt. 193/H. § (3–7) bek.

oron következő újabb kikölcsönzéskor is szükséges a munkavállaló tájékoztatása, eltérő megállapodás hiányában legkésőbb a munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony is személyhez tapadó kötelem a munkavállaló oldalán, helyettes állítására nincs mód. A kölcsönvevő szempontjából nézve viszont a kötelezettség személyes jellege nem szükségszerű. Mint látható volt, a kölcsönzésről szóló megállapodásban a feleknek nem kell egy konkrét munkavállaló kölcsönzésében megállapodnia. Így eltérő kikötés hiányában a kikölcsönzött munkavállaló személye változhat a foglalkoztatás során. Ez természetesen a kölcsönvevő érdekeit is szolgálja, hiszen így a munkaképtelenné váló, vagy a munkavégzés alól bármely okból mentesülő kölcsön-munkavállaló helyett megfelelő helyettes állítását kérheti a kölcsönbeadótól.

Sajátosan alakul kölcsönzésnél a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének értelmezése. Ez alapján a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt köteles a munkavállalót munkával ellátni. Az Mt. értelmében, ha a munkáltató amúgy képes volna, de nem foglalkoztatja a munkavállalót, akkor annak joga van a jövőbeli foglalkoztatást követelni, míg ha a munkáltató nem képes munkával ellátni a munkavállalót, a követelési jog nem irányulhat a foglalkoztatásra, csak a kiesett bér miatti kompenzációra.<sup>451</sup> Ehhez képest a tényleges munkavégzést a kölcsönvevő(k)-nél biztosító kölcsönbeadó foglalkoztatási kötelezettsége valójában a kikölcsönzések szervezésének vállalását jelenti. Ehhez két speciális szabály is kapcsolódik. Egyrészt, ebből eredően a kikölcsönzések közti időszak állásidőnek tekintendő, hiszen ekkor a munkavállaló azért nem végez munkát, mert a kölcsönbeadó nem biztosított számára kikölcsönzést. A szakirodalomban olvasható olyan álláspont, amely szerint a kikölcsönzések közötti időben a feleknek módja van fizetés nélküli szabadságban megállapodni.<sup>452</sup> Mivel ez egyértelműen sérelmes a munkavállaló számára, egy ilyen kikötés álláspontom szerint a munkáltató részéről rendeltetésszerűen joggyakorlásnak minősül, illetve a munkavállaló bizonyítható beleegyezése esetén az előzetes joglemondás tilalmába ütközik.<sup>453</sup> Másrészt, a kölcsönbeadó fentiek szerinti foglalkoztatási kötelezettsége az utolsó kikölcsönzés lejártát követő 30 napig még fennáll. Ezen időtartam alatt ugyanis a kölcsönbeadó köteles megkísérelni a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását (azaz megfelelő kölcsönvevőt kell keresnie), és csak a 30 nap eredménytelen eltelte után mondhatja fel erre hivatkozással a munkaviszonyt.<sup>454</sup>

A foglalkoztatási kötelezettséget most a kölcsönvevő oldaláról vizsgálva, az Mt. szerint a kölcsönvevő a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja, és a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.<sup>455</sup> Az LB szerint e két rendelkezésből fakadóan a kölcsönvevő a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalók foglalkoztatására jogosult és köteles, azaz a kikölcsönzés ideje alatt foglalkoztatási kötelezettség terheli.<sup>456</sup> Így ha e kötelezettségét a kölcsönvevő megszegi, azaz nem látja el megfelelő munkával a kölcsön-munkavállalót, úgy a munkavállaló az általános szabályok szerint követelheti további foglalkoztatását, illetve az állásidőre járó juttatást. Az eltérés csupán annyi, hogy ez utóbbit is a kölcsönbeadó fizeti meg – az már a felek megállapodásának kérdése, hogy erre az időre hogyan alakul a kölcsönvevő díjfizetési kötelezettsége –, és a foglalkoztatás elmaradásával okozott kárért a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egyetemlegesen felel.<sup>457</sup>

<sup>451</sup> Kiss 2004 p. 195–196.; Mt. 150. § (2) bek. és 151. § (4) bek.

<sup>452</sup> Bárány 2001 p. 8., Breznay 2005 p. 125.

<sup>453</sup> Mt. 4. §. 8. § (2) bek.

<sup>454</sup> Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont. Részletesen lásd: III. rész VII. fejezet 5.2.2.2. pont.

<sup>455</sup> Mt. 193/C. § c) pont és 193/D. § (5) bek.

<sup>456</sup> EBH2005. 1247 és EBH2007. 1641. Miholics Tivadar és Suba Ildikó is elismeri a kölcsönvevő foglalkoztatási kötelezettségét (Miholics 2004 p. 299.; Suba 2006 p. 879.), de álláspontjukat részletesen nem indokolják.

<sup>457</sup> Mt. 193/O. § (2) bek.

A munkaviszony sajátossága, hogy a munkavállaló a munkáltató székhelyén, telephelyén, annak szervezetében végez munkát. Ez munkaerő-kölcsönzés esetében azt jelenti, hogy a munkavállaló a kölcsönbeadó által kijelölt kölcsönvevőnél, annak szervezetében dolgozik. A munkahely fogalma így az aktuális kikölcsönzés teljesítési helyeként értelmezhető. A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben nem kell és nem is lehetséges megjelölni a munkavégzés helyét, hiszen az kikölcsönzésről kikölcsönzésre változik.<sup>458</sup> A munkáltatói szerepkör megosztásánál kifejtettekkel már adódik, hogy a munkavégzés tárgyi feltételeinek biztosítása (eszközök, erőforrások, nyersanyagok, ideértve a munkavédelem feltételeit is) a kölcsönvevőt terheli. A munkavégzés időbeli kereteinek meghatározására a kölcsönvevő jogosult – a kölcsönbeadó legfeljebb a szabadság kiadása kapcsán járhat el –, a munkabérfizetés pedig a kölcsönbeadót terheli, ami alól csak a természetbeni munkabér és a szociális juttatások tekintetében lehet kivétel.

Összegezve, a munkavállaló kölcsönbeadóval és kölcsönvevővel fennálló kapcsolata egyaránt egyértelműen az önállótlan munkavégzés sajátosságait mutató, munkajogi jogviszony, amelynek tartalma a magyar szabályozás alapján is csak a kikölcsönzések alatt válik teljessé, mintegy háromoldalú munkaviszonyt alkotva.

### *2.1. A kölcsönzött munkavállaló kártérítési felelőssége*

A kártérítési felelősség szabályozása is speciális rendelkezéseket igényel ahhoz, hogy leképezze a háromoldalú jogviszonyból eredő sajátosságokat. A kölcsönzött munkavállaló jogállásának vizsgálatát ezzel a kérdéssel folytatjuk.

Amennyiben a munkavállaló a foglalkoztatás körében okoz kárt a kölcsönvevőnek, úgy az alkalmazott károkozásától való felelősség szabályai szerint<sup>459</sup> a kölcsönbeadó felel. A felelősség fennállása szempontjából azt kell mérlegelni, hogy a károkozás a munkaviszonytól összefüggésben történt-e, illetve hogy a munkavállaló magatartása felróható volt-e. Annak nincs jelentősége, hogy egyébként a kölcsönbeadó mindent megtett-e a kár elhárítása érdekében, vagy egyáltalán volt-e lehetősége a károkozás megelőzésére, ugyanakkor a kölcsönvevőt a polgári jog szerinti kárenyhítési kötelezettség terheli.<sup>460</sup> A kárfelelősségi szabály kögens, ezért a kölcsönbeadó felelőssége nem zárható ki a kölcsönvevővel kötött megállapodásban.<sup>461</sup> A kölcsönvevő kárigényének megtérítése után a kölcsönbeadó a munkavállalói kárfelelősség szabályai szerint érvényesítheti igényét a munkavállalóval

<sup>458</sup> A munkavégzés helyéről a munkavállalót a munkaszerződés megkötését követően két héten belül, illetve nem folyamatos foglalkoztatás esetén a következő munkavégzés megkezdése előtt legalább negyvennyolc órával kell tájékoztatni. A kölcsönvevő arra is kötelezheti a munkavállalót, hogy feladatait a szokásos munkavégzési helyen kívül lássa el (kiküldetés), de más munkáltatónál történő munkavégzést nem írhat elő [Mt. 193/D. § (5) bek., 193/H. § (3) és (7) bek., 193/P. § (3) bek.].

<sup>459</sup> A szakirodalomban olyan javaslat is felmerült, amely szerint helyesebb lenne, ha a kölcsönbeadó a megbízott által igénybe vett közreműködőért való felelősség szabályai szerint (Ptk. 475. §) felelne a munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott károkért (Hajdu 2002 p. 105.). Ezzel nem értek egyet, mivel nem lehet eltekinteni attól, hogy a kölcsönbeadó munkaviszony fűzi a kölcsön-munkavállalóhoz. Másrészt, a Ptk 475. §-ának alkalmazása sem vezetne más eredményre, hiszen a megbízott is köteles helytállni az általa igénybe vett személyért, akinek eljárásáért úgy felel, mintha a rábízott ügyet maga látta volna el. A javasolt változtatás tehát dogmatikailag kifogásolható, gyakorlatilag pedig nem eredményezne eltérő helyzetet. Figyelmet érdemel azonban az a szabály, amely szerint mentesül a felelősség alól a megbízott, ha az által igénybe vett személyt a megbízó jelölte ki, és a megbízott bizonyítja, hogy az igénybe vett személy utasításokkal való ellátása és ellenőrzése terén úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható [Ptk. 475. § (4) bek.]. Megfontolandó a kölcsönbeadó felelősségének hasonló korlátozása, tekintettel arra, hogy a gyakorlatban nem példa nélküli, hogy a ténylegesen a kölcsönvevő határozza meg, kivel kössön munkaszerződést a kölcsönbeadó.

<sup>460</sup> Így azt is vizsgálni kell, a kölcsönvevő vajon a kár megelőzése, elhárítása érdekében úgy járt-e el, ahogy az adott helyzetben elvárható, például megfelelő utasításokat adott-e, élt-e ellenőrzési jogával stb. (Bajnai 2010 p. 215–216.). Lásd Ptk. 348. § (1) bek., 339. § (1) bek. és Mt. 193/O. § (1) bek.

<sup>461</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 680.

szemben. Az általános szabályokkal szemben azonban a gondatlan károkozásért fennálló felelősség mértéke sem a munkaszerződésben, sem a kollektív szerződésben nem emelhető magasabbra félhavi átlagkeresetnél.<sup>462</sup> Ez a kölcsönvevőnek okozott kár esetében azzal jár, hogy a kölcsönbeadó – a polgári jog szabályai szerint – a teljes kárt köteles megtéríteni a kölcsönvevő számára, de a munkavállalóval szemben ennek fejében csak legfeljebb félhavi átlagkeresetét érvényesíthet. Így az akár vélsen kölcsönbeadó maga lesz kénytelen viselni a kölcsönvevőt ért kár akár jelentős részét, amely álláspontom szerint túlzott kockázatot a kölcsönbeadók számára.<sup>463</sup> Egyébként sem indokolható, hogy a kölcsönözött munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kölcsönbeadó miért visel nagyobb kockázatot, mint bármely más munkáltató.

Hiányosság, hogy az Mt. nem rendezi külön azt a helyzetet, amikor a kölcsönözött munkavállaló a foglalkoztatás időtartama alatt nem a kölcsönvevőnek, hanem egy harmadik személynek okoz kárt (pl. a kölcsönvevő ügyfelének). Ebben a tényállásban ugyanis különösen élesen jelentkezik a megosztott munkáltatói pozíció problémája: a munkavállaló napi munkavégzését ellenőrző féltől ugyanis elkülönül az általános szabályok alapján felelősségre vonható jogi munkáltató.<sup>464</sup> A Ptk. szerint ebben az esetben az alkalmazottért való felelősségre vonatkozó szabálya alapján a kárt a munkáltató felelős.<sup>465</sup> Eltérről értelmező rendelkezés hiányában viszont munkáltatónak nem a kölcsönvevőt, hanem a kölcsönbeadót kell tekinteni. Ez a károsult szempontjából is igen kedvezőtlen, hiszen nehezíti igényérvényesítését, hogy a kárt okozó munkavállaló tényleges foglalkoztatójával szemben nem, hanem csak a kölcsönbeadóval szemben léphet fel, akinek kiletét külön fel kell derítenie. Ráadásul, a kölcsönvevő szigorúbb felelősségi szabályok alá eső tevékenységet is folytathat, ami viszont a kölcsönbeadót már nem köti. Álláspontom szerint helyesebb volna, ha az Mt. rögzítené, hogy a kikölcsönzés ideje alatt harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felelős, a Ptk. szerint.<sup>466</sup> A kölcsönvevő felelőssé tétele mellett szól, hogy a kikölcsönzés idejére a munkát végző az ő szervezetének része lesz, a munkavégzés az ő érdekében történik, így annak kockázatában is osztoznia kellene, és személyi állományát ennek megfelelő alapossággal megválogatnia.<sup>467</sup>

A harmadik félnek okozott károkért való felelősség egyik speciális esete az, amikor a tényleges munkavégzést is a kikölcsönözött munkavállalók egyike, mint a többiek felettése (angol terminológiával: *on-site manager*) irányítja. Ezzel mintegy közvetítőként ékelődik a munkavállalók és a kölcsönvevő közé, ami megtöri a kölcsönvevő direkt ellenőrzési jogát.<sup>468</sup>

<sup>462</sup> Az Mt. 193/P. § (1) bekezdése ugyanis a 167. § (2–3) bekezdés alkalmazását kizárja.

<sup>463</sup> Harmathy Attila szerint a vélsen kötelezett felelőssé tétele a közreműködőért alapvetően felelősségi jellegű szabály, amely veszélyviselési elemekkel kevert, hiszen a kötelezett akkor is felel, ha a felelősséget csak részben tudja áthárítani a károkozóra. E nem vitatottan szigorú konstrukció célja (indoka) alapvetően a prevenció (Harmathy 1974 p. 241–242.).

<sup>464</sup> Ez a dilemma szembeötlően jelenik meg a brit bírói gyakorlatban, ahol egyaránt születtek ilyen esetekben a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő, illetve mindkettő felelősségét kimondó ítéletek (Ratti 2009 p. 862–864.). Az I. fejezet 3. pontban már említett Dacas-ügyben is utalt arra a *Court of Appeal*, hogy a kölcsönvevő és a munkát végző közötti munkaviszony megállapítása nem csak az utóbbi jogi státusza miatt fontos, de harmadik személyek szempontjából is. A munkáltató ugyanis felelős az alkalmazottja által okozott károkért, de ha a kárt olyan személy okozta, aki nem munkavállalója, úgy mentesül e felelősség alól. Így például, ha a foglalkoztatás hosszú ideig, akár évekig fennáll, úgy a károsult bizonyára a kölcsönvevővel szemben élne követeléssel. A bíróság szerint szinte biztos, hogy egy ilyen ügyben meg kellene állapítani a kölcsönvevő mögöttes felelősségét. Ez szintén arra utal, hogy a kölcsönvevő és a munkát végző közötti munkaviszony fennállása adott esetben megállapítható (Reynold 2005 p. 270–272.).

<sup>465</sup> Ptk. 348. § (1) bek.

<sup>466</sup> Az olasz jog például rögzíti, hogy a munkavállaló által harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felel (Colucci 2004 p. 154.).

<sup>467</sup> Brodie 2006 p. 89–90.

<sup>468</sup> Éppen ezért a munkavállaló feletti ellenőrzési-irányítási jognak nagy jelentőséget tulajdonít brit gyakorlatban ez bevett eszköze a munkajog hatálya alóli menekülésnek, hiszen ezzel a kölcsönvevő formailag



A magyar munkajog nem zárja ki a kölcsönzött munkavállalók közötti hierarchikus kapcsolatot, de ez semmi esetre sem befolyásolja a kölcsönvevő felelősségét.<sup>469</sup>

Az Mt. 2007. áprilisi módosítása kizárta a leltárfelelősség szabályainak alkalmazását munkaerő-kölcsönzés esetén. A módosítás miniszteri indokolása szerint ezt az indokolja, hogy a leltárfelelősségi megállapodást a kölcsönvevővel kellene megkötöni, viszont kártérítési igényt – a foglalkoztatással összefüggésben, az alkalmazottért való kárfelelősség alapján – csak a kölcsönbeadó érvényesíthet a munkavállalóval szemben. Mivel azonban a kölcsönadó nem kötött leltárfelelősségi megállapodást, a leltárfelelősség helyett csak az általános felelősségi alakzat alapján tudná igényét érvényesíteni. Így viszont, ha a munkavállalót vétkesség nem terheli, a kölcsönbeadó csak félhavi átlagkereset erejéig támaszthat követelést. Jól láthatóan ismét a jogviszony háromoldalú jellege okozta probléma köszön vissza, amit ehelyütt a jogalkotó – kissé sommásan – úgy kezelt, hogy kizárta a leltárfelelősség alkalmazhatóságát. Álláspontom szerint jobb megoldás lett volna annak előírása, hogy a leltárfelelősségi megállapodás alapján a kölcsönvevő közvetlenül érvényesíthet kártérítési igényt a kölcsönzött munkavállalóval szemben. A leltári készlet kezelésével járó munkakörök bizalmi jellege mellett is elképzelhető, hogy e körben is igény mutatkozik a kölcsönzésre.<sup>470</sup> Az objektív felelősség jelentette biztonság nélkül azonban aligha lesz olyan munkáltató, aki ilyen munkakörbe kölcsönözne.

Összegezve, a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat indokolt volna felülvizsgálni, és jobban idomítani a munkaerő-kölcsönzésből eredő sajátosságokhoz. Indokolatlan, a kölcsönzött munkavállalónak nyújtott felesleges, semmilyen tényleges hátrányt nem kompenzáló előny, hogy a gondatlan károkozásért való felelősség mértéke nem emelhető megállapodás útján. Ez különösen azért aggályos, mert a kölcsönbeadó viszont az alkalmazottért való felelősség alapján, teljes mértékben köteles helytállni a munkavállaló által a kölcsönvevőnek gondatlanul okozott károkért. A harmadik személyeknek okozott kár rendezése, e körben a kölcsönvevő felelősségének rögzítése nem csak a kölcsönbeadó, hanem a károsult szempontjából is szükséges. Végül, a leltárihiányért való speciális felelősségi alakzat is alkalmazható lehet munkaerő-kölcsönzés mellett, a kölcsönvevő közvetlen igényérvényesítésének elismerésével.

## *2.2. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga*

A kölcsön-munkavállaló munkajogi státuszának legfontosabb kérdéseinek áttekintése után az alábbiakban a kölcsön-munkavállalóra irányadó bérézési szabályokat mutatom be, különös tekintettel az egyenlő bánásmódra. Röviden összefoglalva, a magyar munkajogban csak külön törvényi kikötés alapján kell érvényesíteni az egyenlő bér elvét a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában, és csak a törvényben foglalt korlátok között. Ez a szabályozás a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átvétele során felülvizsgálatra szorult majd.

### *2.2.1. Az egyenlő bér elve a magyar jogban, különös tekintettel a különböző munkáltatók munkavállalói közötti összehasonlításra*

Az AB 1991 óta érvényesülő, töretlen gyakorlata alapján az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az általános diszkrimináció tilalomnak a munka világára vonatkoztatott

---

csökkenti ellenőrzési jogkörét, és így annak kockázatát, hogy egy esetleges jogvitában a bíróság őt tekintse munkáltatónak (Davidov 2004 p. 737.).

<sup>469</sup> Az ezzel ellentétes brit bírói gyakorlattal szemben ezt az álláspontot tartja követendőnek Douglas Brodie is (Brodie 2006 p. 89.).

<sup>470</sup> Az erre utaló gyakorlati tapasztalatokról lásd: Kátyás 2008 p. 32.



konkretizálásának kell tekinteni.<sup>471</sup> Nem lehet az egyenlő bér elvét úgy értelmezni, hogy azonos munkáért bármely munkáltatónál alkalmazott bármely munkavállalónak azonos bért kell kapnia. Önmagában ugyan az AB nem zárta ki a különböző munkáltatók munkavállalóinak összehasonlíthatóságát, ám kiemelte, hogy a bérkülönbség csak akkor ütközik az Alkotmányba, ha az önkényes, azaz ésszerű indok nélküli különbségtételt jelent. Az ezzel ellentétes álláspont magát a piacgazdaságot tenné működésképtelenné, hiszen így a vállalkozásoknak gazdasági helyzetükre, piaci pozíciójukra tekintet nélkül kellene azonos bért fizetni alkalmazottaiknak. Ezzel pedig sérülne a gazdasági verseny szabadsága. Nem alkotmányellenes tehát, ha különböző munkáltatók egyenlő értékű munkát végző munkavállalói eltérő bért keresnek, ha ennek ésszerű indoka – például a két cég eltérő gazdasági teljesítőképessége – kimutatható.

Ahogy azt a közösségi jogi részben láthattuk, az EB az „egyetlen forrás” teszt alapján szintén nem korlátozta az elv alkalmazását egy munkáltatóra. Ugyanakkor mindkét testület kiemelte, hogy a különböző munkáltatók közti összehasonlítás megengedhetőségéhez további feltétel szükséges. Ezt az EB a bérkülönbség egyetlen forrásában határozta meg, az AB azonban tágabban közelítette meg a kérdést: minden olyan megkülönböztetés alkotmányos lehet, amelynek ésszerű indoka van.<sup>472</sup> Az AB által alkalmazott teszt tehát kevésbé objektív, nagyobb teret enged a mérlegelésnek.

A tételes jogban az egyenlő bér elvét egyértelműen az egy munkáltatón belüli összehasonlításokra korlátozó szabály máig nem került rögzítésre. A magyar jogalkotó 2001-ben a Szerződés 141. cikkéhez (EMSz. 157. cikk) hasonló szövegezéssel rögzítette az Mt.-ben az egyenlő bér elvét. Eszerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.<sup>473</sup> E szövegben – akárcsak a 141. cikkben – nincs olyan megkötés, amely kizárná a különböző munkáltatók munkavállalói közötti összehasonlítást. Az EB-hez hasonlóan azonban a magyar jogalkotó is tartózkodott az elv kiterjesztő értelmezésétől. A rendelkezést bevezető miniszteri indokolás hangsúlyozta, hogy: „...a szabályozással nem áll ellentétben, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetekben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalói kör neme, kora, faja, nemzetisége, vagy érdekképviselési szervhez való tartozása alapján kerül sor, hanem azt a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete indokolja.”.

Az eltérő gazdasági helyzet kimentési okként való elismerése tehát csupán a törvény miniszteri indokolásában jelent meg. Nem véletlen, hogy a munkáltatók közti alkalmazhatóság – így a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közti alkalmazás –

<sup>471</sup> 137/B/1991. AB hat.

<sup>472</sup> Az AB gyakorlatában a megkülönböztetés tilalma a jogrendszer egészében érvényesül, nem csak az alapjogokkal összefüggésben. Az alapjogokat nem érintő megkülönböztetésnél az a követelmény, hogy az eltérő bánásmódnak ésszerű indoka legyen, azaz ne minősüljön önkényesnek [lásd pl. 61/1992. (XI. 20.) AB hat.]. Ha a vitatott szabály alkotmányos alapjogot érint, úgy az AB az ún. szükségességi-arányossági tesztet alkalmazza. Eszerint az alapjog korlátozása akkor megengedhető, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással. Emellett az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki [Alkotmány 8. § (2) bek.; 67/2009. (VI. 19.) AB hat., 6/1998. (III. 11.) AB hat., 20/1990. (X. 4.) AB hat.].

<sup>473</sup> Mt. 142/A. § (1) bek. Bevezette a 2001. évi XVI. törvény. A törvényi szöveg azonban – szemben a közösségi joggal – már kimentési szabályt is tartalmaz. Azaz, nincs akadálya a munkavállalók közötti „indokolt” különbségtételnek.

vitatott maradt.<sup>474</sup> Ezt az sem befolyásolta, hogy ha egyébként valahol könnyen összemérhető két munkatevékenység, akkor az a kölcsönzés keretében foglalkoztatott és az azonos feladatot végző, állandó jelleggel alkalmazott munkavállaló esete.<sup>475</sup>

Az egyenlő bér elvének meghatározása 2003-ban – az egységes antidiszkriminációs törvény, az Ebktv. megszületésével – módosításra került. Az új megfogalmazás szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.<sup>476</sup> Az új rendelkezés tehát visszautal az Ebktv.-re, amely azonban továbbra sem rendezte egyértelműen a „munkáltató-közi” összemérés kérdését. E vonatkozásban az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 2007-ben az EB gyakorlatát követve foglalt állást. Eszerint a bérezés összehasonlítására csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból – jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből – ered.<sup>477</sup>

Összességében tehát a kölcsönzött munkavállaló és a vele egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazott összehasonlítására a jogszabályi rendelkezések nem adtak egyértelmű alapot, de nem is zárták ki. Ezért az ekvivalencia elv alkalmazásához kifejezett törvényi rendelkezésre volt szükség, amely az Mt. 2006. január 1-jén hatályba lépő módosításával született meg.<sup>478</sup>

A kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közötti egyenlő bérezés követelményét kizárhatja az is, ha a két munkavállalót nem tekintjük összehasonlítható helyzetben lévőnek. Az AB gyakorlata szerint ugyanis az is legitimálhatja a két munkavállaló közötti különbségtételt, hogy eltérő jellegű jogviszonyokban dolgoznak. Az egyenlő bánásmód sérelme csak akkor állapítható meg, ha a megkülönböztetés egymással összehasonlítható alanyi körre vonatkozik. Kizárja tehát az alkotmányellenességet, ha az egyenlőtlenség a jogi konstrukció különbözőségéből fakad, vagyis az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévő összehasonlítása esetén nem merülhet fel.<sup>479</sup> Ezt a vizsgálatot az AB a kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállaló vonatkozásában csak 2009-ben végezte el (lásd még a 2.2.3. pontban).

### *2.2.2. A korlátozott egyenlő bér elve*

Az egyenlő bér elvét a munkaerő-kölcsönzésre explicite kiterjesztő 2005-ös törvény miniszteri indokolása szerint „a törvény abból az elvi megfontolásból indul ki, hogy a munkaerő-kölcsönzés rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő eredeti céljának teljesítése ne vezessen a klasszikus munkaviszonyhoz kötődő juttatásoktól való teljes megfosztáshoz. Ezért a törvény nem adminisztratív tilalommal kívánja a munkaerő-kölcsönzést ellehetetleníteni, hanem olyan szabályokat ír elő, amelyek a fokozatosságot szem előtt tartva, bizonyos idő

<sup>474</sup> Kiss György értelmezésében például az Mt. 142/A. §-a kiterjedt a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója közötti összehasonlításra is (Kiss 2004 p. 198–199.).

<sup>475</sup> Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 6.

<sup>476</sup> Mt. 142/A. § (1) bek. Megállapította a 2003. évi CXXV. törvény.

<sup>477</sup> 2/2007. TT. sz. állásfoglalás.

<sup>478</sup> Lásd: 2005. évi CLIV. törvény.

<sup>479</sup> Egy esetben a testületnek arról kellett állást foglalnia, vajon sérti-e az egyenlő bánásmód elvét, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény alapján a hivatásos állományú, valamint a szerződéses jogviszonyban lévő katonákra vonatkozó megszüntetési rendszer eltér egymástól. A törvény ugyanis lehetővé tette, hogy utóbbiak szerződését a munkáltató felbontsa, mely esetben a szerződéses katona elesett azoktól a juttatásoktól, amelyeket a hivatásos katonák a hasonló esetben közölt felmentéskor megkaptak volna. A testület nem talált lényeges különbséget a szerződéses és hivatásos katonák helyzetében, ezért őket összehasonlíthatónak minősítette. Mivel pedig megkülönböztetésüknek nem volt tárgyilagos mérlegelésen alapuló, ésszerű indoka, a megszüntetési rendszer különbözőségét alkotmányellenesnek találta. Lásd: 27/2001. (VI. 29.) AB határozat.

elteltéhez, illetve a foglalkoztatás céljához kötődően teszik a kölcsönbeadó kötelezettségévé a kölcsönzött munkavállalók munkabérének, illetve a további juttatásainak a nem kölcsönzés alapján dolgozó munkavállalókat megillető mértékűvel azonos szintre emelését.”.

Ez közelebből azt jelenti, hogy az egyenlő bérhez való jog két korláttal érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában. Egyrészt az egyenlő bér elvénél alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges (időbeli korlát), másrészt csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő, szemben a fent bemutatott általános szabállyal (terjedelmi korlát).<sup>480</sup> Az Mt. kögens szabályai szerint a kölcsönvevőnél töltött folyamatos munkavégzés időtartama alapján az egyenlő bér elvét az alábbi bérelemekre kell érvényre juttatni:

- 183 napot el nem érő munkavégzés esetén: egyáltalán nem kell figyelembe venni.
- legalább 183 napos folyamatos<sup>481</sup> munkavégzés esetén: a személyi alappér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, az ügyelet és a készenlét díjazása tekintetében.
- határozott időre szóló kölcsönzés esetén két év, határozatlan idejű esetén pedig egy év folyamatos munkavégzés<sup>482</sup> után: az összes bérelemre.<sup>483</sup>

A kölcsön-munkavállaló korlátozott egyenlő bérhez való jogát az is megalapozza, ha a kölcsönvevőnél a munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két éves időszakban összesen legalább 183 napot dolgozott kölcsön-munkavállalóként.<sup>484</sup> Nincs tehát lehetőség arra, hogy a felek egymás után több 182 napos határozott időre szóló kölcsönzés kikötésével játsszák ki a munkavállaló korlátozott egyenlő bérhez való jogát.<sup>485</sup> Ehhez képest kifogásolható, hogy a teljes egyenlő bérezésre jogosító egy, illetve két éves határidővel kapcsolatban viszont hasonló összeszámitási szabály nem született. Így ha a felek felbontják a munkaerő-kölcsönzésről szóló megállapodásukat, vagy a kölcsönvevő visszaküldi a kölcsönzött munkavállalót, mielőtt folyamatos munkavégzése az egy, vagy két évet elérné, majd kisebb kihagyással újra kikölcsönzik ugyanazt a munkavállalót, a korábbi kölcsönzés időtartamát csak a korlátozott egyenlő bérre való jogosultság szempontjából lehet figyelembe

<sup>480</sup> Olyan javaslat is felmerült, amely foglalkoztatás-politikai célból alkotott volna kivételt. Eszerint nem kell alkalmazni az egyenlő bér elvét abban az esetben, ha a munkavállaló a kölcsönzést megelőzően munkanélküli volt (Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 7.). Ez összeeseng az irányelv állami képzési programokra vonatkozó derogációs lehetőségével [1. cikk (3) bek.].

<sup>481</sup> Az Mt. 2007-es módosítása óta meghatároz olyan időtartalmakat, amelyek a munkavégzés folyamatosságát nem szakítják meg. Ezek az időszakok az alábbiak: az Mt. 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama, a harminc munkanapot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság, a gyermek otthoni ápolása, gondozása, illetve a közeli hozzátartozó otthoni ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság teljes időtartama. Ezek az időtartamok tehát nem számítanak bele a 183 napba, de a leteltük utáni folyamatos munkavégzéshez a kezdetük előtti folyamatos munkavégzés idejét is hozzá kell számítani. A munkavégzés folyamatosságának természetesen feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött [Mt. 193/H. § (12) bek.].

<sup>482</sup> Fontos hangsúlyozni, hogy e szabály kapcsán nem a munkaviszony, hanem a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás – a törvény szóhasználatával élve: kikölcsönzés – időtartalmát kell figyelembe venni (Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 668.).

<sup>483</sup> Mindezen rendelkezések nem vonatkoznak a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók [Mt. 193/H. § (9–11) bek.].

<sup>484</sup> Mt. 193/H. § (9) bek. b) pont.

<sup>485</sup> Ehhez kapcsolódóan 2007. április elsején lépett hatályba az az új szabály, amely alapján a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát [Mt. 193/H. § (13) bek.]. Ez álláspontom szerint egyben azt is jelenti, hogy a korlátozott egyenlő bér elvénél érvényesítésére előírt 183 napos folyamatos munkavégzés akkor is megvalósul, ha ugyanannál a kölcsönvevőnél történő munkavégzésre különböző ügynökségek kikölcsönzik ki ugyanazt a munkavállalót. Joggal állapítja meg László Gyula, hogy összességében a 183 napos szabály jogszerű alkalmazásához nem egyszerű feladat a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó számára követni az akár egyszerre nagyobb létszámban kikölcsönzött munkavállalók életútját (László 2010 p. 61.).

venni. A teljes egyenlő bérre való jogosultsághoz újabb teljes egy, illetve két éves folyamatos munkavégzés szükséges. Ez a hiányosság megbontja a szabály logikáját, és a fentiek szerint eljáró felek magatartása legfeljebb a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma alapján támadható.

A kölcsönzött munkavállaló „korlátozott egyenlőségével” tehát a jogalkotó a munkaerő-kölcsönzés rugalmasságának megőrzése és a munkavállaló védelme közötti egyensúlyt próbálta megtalálni. A jogintézmény céljának megfelelő, rövid időtartamú kölcsönzéseknek megmaradt a kezdeti rugalmasság, miközben az egyenlő bér elvének fokozatos érvényre juttatásával a munkáltató kevésbé érdekelt abban, hogy kölcsönzöttékkel váltsa fel a hagyományos munkaviszonyban alkalmazott munkavállalóit. Nem beszélhetünk azonban arról, hogy a jogalkotó elismerte volna a kölcsönzött és a kölcsönvevőnél közvetlen munkaviszonyban álló, egyenlő értékű munkát végző munkavállaló összehasonlíthatóságát. Ennek elvi elismerésével ugyanis nem volna összeegyeztethető – a már elnevezésében is önellentmondó – korlátozott egyenlő bér elve.

Nem meglepő, hogy a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái szerint a kikölcsönzések átlagos hossza jóval a korlátozott egyenlő bérre jogosító időszak alatt marad. 2009-ben a kikölcsönzések átlagos hossza 52 nap, ezen belül a fizikai munkavállalóké 44 nap, a szellemieké 94 nap volt. Ez egyébként jelentősen kisebb érték a 2008-ban mért 92 naphoz képest. Különösen rövidek a kikölcsönzések a határozott időre alkalmazottak körében: itt az átlagérték mindössze 35 nap.<sup>486</sup> A kölcsön-munkavállalók túlnyomó többsége így csak akkor részesül a kölcsönvevő saját alkalmazottaival azonos díjazásban, ha ezt a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő törvényi kötelezettség nélkül is vállalja.

A 2009-es adatok szerint a kölcsönzött munkavállalók bére elmaradt ugyan a bruttó nemzetgazdasági átlagkeresettől (2009-ben 199.775 Ft/hó),<sup>487</sup> de közel duplája volt a minimálbérnek (2010-ben 3.380 Ft/nap és 73.500 Ft/hó).<sup>488</sup> Az egy munkanapra jutó átlag keresetösszeg 6.079 Ft/fő/nap volt, ami a havi átlagos munkanapok számával (21,2 nap) kalkulálva 128.668 Ft/fő havi átlagkeresetet jelent. A határozott időre alkalmazottak esetében ez az érték valamivel kevesebb (5.966 Ft/fő/nap, illetve 126.277 Ft/fő/hó), a határozatlan idejű munkaviszonnyal bírónál pedig magasabb (6.668 Ft/fő/nap, illetve 141.148 Ft/fő/hó). A legmagasabb átlagos havi keresetet a szellemi foglalkozásúak körében találjuk (177.067 Ft/fő/hó).<sup>489</sup> Ezek az adatok igazolják, hogy a kölcsönzött munkavállalók az átlagosnál lényegesen alacsonyabb béreket kapnak, ám ha tekintetbe vesszük, hogy háromnegyed részük fizikai munkás – akiknek mintegy fele betanított munkát végez – a kereseti adatok nem tűnnek kirívóan alacsonynak. Jóval kisebb az eltérés, ha azokban az ágazatokban elérhető átlagos keresetekhez viszonyítunk, ahol a legtöbb kölcsönzött munkás dolgozik.<sup>490</sup>

Az egyenlő bér elvének gyakorlati alkalmazása kapcsán két kérdés merül fel, amelyek megválaszolása – a jogviszony háromoldalú jellege folytán – munkaerő-kölcsönzésnél különösen bonyolult. Egyrészt mi minősül egyenlő értékű munkának, avagy ki az összehasonlítható munkavállaló, másrészt mely juttatások tekintetében kell érvényesíteni az egyenlő bánásmódot. Az első kérdés megválaszolásához az Mt. csak példálózó felsorolást ad a figyelembe veendő tényezőkről, az Ebktv. és a munkaerő-kölcsönzési irányelv szövegéből pedig az következik, hogy az összehasonlítás alapja lehet egy korábbi, vagy egy fiktív

<sup>486</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 18.

<sup>487</sup> Statisztikai Tükör 2010/86. p. 3.

<sup>488</sup> A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 295/2009. (XII. 21.) Korm. rendelet 2. §.

<sup>489</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 18.

<sup>490</sup> 2009-ben a feldolgozóiparban 190.106 Ft, a kereskedelemben 175.207 Ft, az építőiparban 152.033 Ft, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység körében 149.131 Ft, a vendéglátásban 122.541 Ft volt a bruttó átlagkereset (Statisztikai Tükör 2010/86. p. 3.).

munkavállaló is.<sup>491</sup> A gyakorlatban persze igen körülményes lehet objektíven meghatározni, vajon milyen bérézésben részesülne a munkavállaló a kölcsönvevő saját alkalmazottjaként, ha a kölcsönvevőnek hasonló munkakörű munkavállalója nincs és soha nem is volt.

A második kérdés kapcsán az Mt. a lehető legtágabban értelmezi a díjazás fogalmát, miszerint munkabérnek kell tekinteni minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatást.<sup>492</sup> Ebből a tág megfogalmazásból eredően az egy, illetve két éve a kölcsönvevőnél dolgozó munkavállaló minden juttatásra jogosult, amelyre az összehasonlítható, közvetlenül alkalmazott munkavállaló is, ideértve a természetbeni juttatásokat és a cafetéria-elemeket is. Ez a gyakorlatban a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti kiterjedt információ-cserét feltételez,<sup>493</sup> amit az Mt. kifejezetten meg is követel.<sup>494</sup> A gyakorlatban persze kényes kérdés lehet, hogy egy vállalkozás a saját bérézési rendszerével kapcsolatos adatokat megossza a vele szerződő kölcsönbeadóval.<sup>495</sup> Ezért az információ-átadásra vonatkozó törvényi rendelkezések mindenképpen szükségesek.

### 2.2.3. A korlátozott egyenlő bér elvének alkotmányossági vizsgálata

A munkaerő-kölcsönzés bevezetését követően közel nyolc évet kellett várni, mire az AB döntött abban a kérdésben, hogy az egyenlő értékű munkát végző kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalók esetében vajon van-e ésszerű indoka annak, ha eltérő bérézésben részesülnek. A 67/2009. (VI. 19.) AB határozatban elbírált egyik indítvány szerint sérti az egyenlő bér elvét, hogy az Mt. nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó bérézési rendelkezések alkalmazását a kölcsönzött munkavállalóra.

A határozat vonatkozó levezetésének lényege az, hogy a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendszere – ezáltal maga a foglalkoztatási konstrukció – különböző. Az AB szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetésszerű működés esetén (sic!) – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Ebből eredően a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választás eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. Ezt a speciális

<sup>491</sup> Mt. 142/A. § (2) bek., Ebktv. 8. §, Irányelv 5. cikk.; lásd még: *Macarthys-eset* [C-129/79. *Macarthys Ltd v Wendy Smith* (1980) ECR 01275].

<sup>492</sup> Ez megfelel az EB II. részben már idézett gyakorlatának és a Szerződés 141. cikkének (EMSz. 157. cikk) [Mt. 142/A. § (3) bek.].

<sup>493</sup> Gyulavári 2006 p. 264., Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 7.

<sup>494</sup> A 2007. áprilistól hatályos szabály szerint a kölcsönvevő köteles átadni a kölcsönbeadónak a kölcsönzött munkavállalóval egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető egyes juttatásokkal kapcsolatos adatokat is. Az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kiválasztását segíti az a szabály is, amely szerint a kölcsönbeadó – a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával – köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól [Mt. 193/G. § (4) és (6) bek.]. Egyébként az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítésével kapcsolatos juttatások biztosításának feltételeiről a kölcsönbeadónak a munkavállalót is tájékoztatnia kell, legkésőbb a (korlátozott) egyenlő bérhez való jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül [Mt. 193/H. § (3) bek.].

<sup>495</sup> Kölcsönbeadó cégekkel készült interjúk alapján egy 2003-as hazai kutatás jól mutatja ezt. A kölcsönbeadók véleménye szerint a „partnercég kollektív szerződése belügy”, és „a bérek színvonalával és konkrét mértékével kapcsolatban ugyanez, vagy hasonló a helyzet” (Berkó–Dudás–Farkas 2003 p. 27.).

foglalkoztatási konstrukciót az AB olyan döntő különbségnek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő bérezés indokolt. Az AB szerint tehát nincs alkotmányos követelmény arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések első napjától a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bért kapjon.

Jól láthatóan az érvelés a munkaerő-kölcsönzés rendeltetéséből indul ki, miközben az AB által is elismerten a kölcsönzés akár tartós foglalkoztatást is jelenthet. Így a fenti gondolatmenet csak a „rendeltetésszerű”, ideiglenes kikölcsönzést jelentő kölcsönzésekre értelmezhető. Ebből *a contrario* az következik, hogy a huzamos, akár évekig tartó kikölcsönzések esetén a bizonytalanság, a tervezhetőség hiánya már nem indokolja a különbségtételt, így ebben az esetben az egyenlő bér elvét alkalmazni kell. Erre tekintettel az egyenlő bér elvének félértelmitelét csak a kikölcsönzések első, viszonylag rövid időtartamára tartja elfogadhatónak az AB. Az indítvány benyújtása óta bevezetett korlátozott egyenlő bér elve alapján a hatályos szabályozás ezzel a követelménnyel 2006. január 1. óta összhangban van. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv viszont éppen akkor ad kivételtelteli lehetőséget az egyenlő bér elve alól, ha a munkavállaló tartós munkaszerződéssel rendelkezik. Ezért e kivétel esetleges átvételénél tekintetbe kell majd venni, hogy a magyar Alkotmánnyal csak akkor egyeztethető össze a tartósan alkalmazott kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő összehasonlíthatóságának elvetése, ha a kikölcsönzések rövid tartamúak. Nem tehető tehát kivétel az egyenlő bér elve alól, ha a munkavállaló tartósan egy kikölcsönzést teljesít. Álláspontom szerint ez az értelmezés felel meg az irányelv mögötti jogalkotói szándéknak is.

Az AB fenti érveléséhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, a kölcsönbeadó, mint munkáltató sajátosságának tekintett bizonytalanságot ellensúlyozza az a – szintén a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő – lehetőség, hogy a kölcsönvevő által visszaküldött munkavállalóját módja van kikölcsönözni egy másik kölcsönvevőhöz. A kölcsönbeadó foglalkoztatási lehetősége tehát valóban a kölcsönvevőktől függ, de ez nem jelenti azt, hogy egy kikölcsönzés megírsulása a munkaviszony végét is jelenti. A szakirodalom több esetben hivatkozik arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók könnyen mozgathatók különböző kölcsönvevők között.<sup>496</sup> Ez a sajátosság némiképp gyengíti a bérezésben tett megkülönböztetés ésszerűségét, rövid távú kikölcsönzések esetén is. Ha a különböző kikölcsönzések között a munkavállaló díjazásban is részesül, úgy a munkaerő-kölcsönzési irányelv szerint ennek a foglalkoztatásnak olyan komparatív előnyei vannak, amelyekre tekintettel nem követelmény a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókéval egyenlő bér fizetése. Másrészt, a jogirodalomban rendszeresen megjelenő aggály szerint a kölcsönzött munkavállalók csak kényszerből – jobb lehetőség hiányában – választják a munkaerő-kölcsönzést.<sup>497</sup> E a tapasztalatok alapján úgy tűnik, a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum.

Összességében a munkaerő-kölcsönzés és az egyenlő bér elvének AB általi értelmezése arra épül, hogy a kölcsönzés csak akkor indokol eltérést az általános szabályoktól, ha rövid tartamú foglalkoztatást jelent a kölcsönvevőnél. Ahogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése sem adható meg pontosan, úgy az egyenlő bér elve alkalmazhatóságáról sem lehetett egyértelműen dönteni: az Alkotmánnyal összhangban lévő szabályozásnak a kikölcsönzések időtartama alapján differenciálnia kell. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit, amely azonban az EU irányelv átvétele során várhatóan jelentősen módosulni fog.

<sup>496</sup> Pl. a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik vonzereje éppen a különféle kikölcsönzések biztosította változatos munka, illetve a tapasztalatszerzési lehetőség (CIETT 2002 p. 21–22.). Egy brit esettanulmány az informatikai területeken dolgozó kölcsön-munkavállalók könnyű áthelyezhetőségét emelte ki (Stanworth–Druker 2004 p. 61.).

<sup>497</sup> EuroFund 2007 p. 14. Részletesen lásd még: I. rész III. fejezet 2.1. pont.

#### 2.2.4. Az egyenlő bér várható szabályozása az irányelv átvétele után

Az irányelvben rögzített ekvivalencia elv átvételére lényegében három lehetősége van a magyar jogalkotónak. Az egyes alternatívák közül választást az nehezíti meg, hogy nem állnak rendelkezésünkre azok az adatok, amelyek alapján a jogszabályváltozás lehetséges hatásait megítélhetnénk.

Az első megoldás, ha az Mt. az irányelv főszabályát átvéve, a kikölcsönzés első napjától és minden bérelemre kiterjedően garantálja az egyenlő bér elvét. Ez jelentős szigorítás lenne a mai rendszerhez képest, Bankó Zoltán és Berke Gyula szerint nem szolgálná az ország munkaerő-piaci érdekeit.<sup>498</sup> Ugyanakkor nem tudjuk pontosan, hogy Magyarországon a vállalkozások miért kölcsönöznek munkaerőt, vagy hogy a kölcsönzött munkavállalók bére pontosan mennyire marad el a kölcsönvevőnél hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaktól. Ilyen adatok nélkül nehéz megítélni, hogyan hatna a kölcsönzési üzletágra az egyenlő bér elvének bevezetése. A pesszimista várakozásoknak ugyanakkor ellentmond, hogy az Országos Humánpolitikai Egyesület megbízásából 2009-ben készült felmérés szerint a kölcsönvevőknek átlagosan 12%-os megtakarítást jelent a kölcsön-munka igénybevétele. Ez alapján úgy tűnik, jelenleg sem a költségek csökkentése, hanem a rugalmasság a fő érv a munkaerő-kölcsönzés mellett.<sup>499</sup> Pontosán a kölcsönzött munkavállalók szociális helyzetét sem ismerjük, bár korábbi tanulmányok hasonlóan borús képet tártak fel, mint a már idézett európai kutatások.<sup>500</sup> A fent bemutatott kereseti adatok alapján összességében azt mondhatjuk, hogy ha az irányelv átvétele után az egyenlő bér elve a kikölcsönzések első napjától alkalmazandó lenne, az pozitívan hatna a kölcsönzött munkavállalók keresetére, de a változás közel sem lenne olyan drámai, hogy az a szolgáltatás vonzerejét veszélyeztetné.

A másik lehetőség, ha valamelyik kivétel alapján Magyarország igyekszik fenntartani a jelenlegi rugalmas szabályozást. Az irányelvben foglalt harmadik kivétel nem jöhet szóba, hiszen a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust.<sup>501</sup> A kollektív szerződéses megállapodásokkal való eltérés sem tűnik járható útnak, hiszen a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért nincs realitása az 5. cikk szociális partnerek megállapodása alapján történő átvételének.<sup>502</sup> Legfeljebb a jövőt illetően lehetne egy felhatalmazó rendelkezést elhelyezni az Mt.-be, amely szerint az egyenlő bér Mt. szerinti szabályaitól a kölcsönzési szektorban kötött (esetleg kiterjesztett hatályú) kollektív szerződés – a munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett – eltérhet. A gyenge szakszervezeti szervezettség miatt azonban így is kétséges lenne, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnének.

<sup>498</sup> Bankó–Berke 2009 p. 33. A szerzők nem határozzák meg pontosan, hogy milyen káros hatásokkal kellene számolni, de vélhetőleg az „kölcsönzési kedv” visszaesésétől, ezáltal a kölcsönzési szektor szűkülésétől tartanak. Álláspontom szerint e lehetséges hatásokat – a következőkben jelzett adatok hiánya miatt – aligha tudjuk pontosan felmérni, vagy igazolni.

<sup>499</sup> A válaszadó kölcsönvevők 45%-a 5% alá, 32%-a 5–10% közé, 7%-uk pedig 11–20% közé becsülte a megtakarítást egy saját állományú munkavállaló éves foglalkoztatásához képest (Bóday 2009 p. 44–45.; 25–26.).

<sup>500</sup> Egy 2003-as hazai kutatás a kölcsönzöttekről, mint másodosztályú munkavállalókról értekezik. A kölcsönzött munkavállalók és a „rendes” munkavállalók foglalkoztatási feltételei között jelentős különbségeket mutattak ki, különösen a bér és más juttatások tekintetében (Neumann–Nacsa 2003 p. 76–80.). Egy másik tanulmány öt hazai kölcsönbeadóval készült interjú alapján megállapította, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevők a kölcsönzött munkaerőt „kevesebbet szeretnek alkalmazni, mint az állományban lévőket”. A bér olykor 0-20%-kal alacsonyabb (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 25.).

<sup>501</sup> Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.

<sup>502</sup> Bankó–Berke 2009 p. 33., lásd még: III. rész VIII. fejezet 2. pont.



A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat viszont Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól. Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül, így arra a munkavállalót személyi alapbérére illeti meg.<sup>503</sup> A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. A határozatlan – vagy huzamosabb időtartamú határozott – idejű munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállaló esetében tehát – a kivételre hivatkozással – a jelenlegi korlátozott egyenlő bér elve fenntartható. Az egyenlőség teljes kizárására azonban nincs mód, mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglévő garanciákat.<sup>504</sup> E munkavállalókra tehát a jelenlegi szabályok maradnának irányadóak. A rövid tartamú, határozott idejű jogviszonyban álló kölcsön-munkavállalókra viszont nem vonatkozik a kivétel, így rájuk a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás első napjától alkalmazni kellene az egyenlő bér elvét. A statisztikák szerint 2007-ben Magyarországon a kölcsön-munkavállalók kétharmada határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett, ám arányuk 2009-re háromnegyedre nőtt.<sup>505</sup> E munkavállalók az irányelv alkalmazásában tartósan foglalkoztatottnak minősülhetnek. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy – az irányelv átültetése révén – az ideiglenes kikölcsönzésekkel vehetően jelentősen csökken majd a tartósan foglalkoztatott kölcsön-munkavállalók aránya.

Ha tehát Magyarország az irányelv átültetése során él ezzel a kivétellel, úgy a szabályozás a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyának tartama alapján két részre hasad. A rövid tartamú munkaviszony esetén a munkavállaló a kikölcsönzés első napjától jogosult az egyenlő bérre, míg a tartós munkaviszonyban foglalkoztatottakra továbbra is a jelenlegi, korlátozott egyenlő bér lesz irányadó. Ebben a megoldásban az a kulcskérdés, hogy a magyar jogalkotó mit tekint „tartós” jogviszonynak. E terminológia pontatlanságáról már szóltam, ami a hazai átültetés számára is tág mozgásteret ad: az egyenlő bér elvének hatályát csak attól függ, hogy a magyar jogalkotó hogyan definiálja a tartós munkaviszonyt. Ebben csak az köti, hogy ez az időszak nyilván jelentősen hosszabb kell legyen, mint az egy kikölcsönzés maximumára meghatározott, ideiglenesnek tekintett időszak. Például, ha a magyar munkajog az egy éves kikölcsönzést még ideiglenesnek tekint, akkor ehhez képest csak a 18-24 hónapos munkaviszony minősülhet tartósnak.<sup>506</sup> Ez az értelmezés nem csak az irányelv céljából fakad, hanem alkotmányos követelmény is. Ha a jogalkotó a tartósság fogalmát úgy határozza meg, hogy az nem lényegesen hosszabb, mint az egy-egy kikölcsönzés maximumaként meghatározott ideiglenes időszak, úgy ésszerű indok nélkül von ki munkavállalókat az egyenlő bér követelménye alól. A tartós foglalkoztatásnak tehát tényleges előnynek kell lennie ahhoz, hogy az arra alapozott kivétel megfeleljen az irányelvnek és az Alkotmánynak is.<sup>507</sup> Természetesen az is megfontolandó, hogy az átvétel során ne használjuk ki ezt a kivételt. Ebben az esetben a kikölcsönzés ideiglenessége szabadon állapítható meg, azaz a huzamosabb idejű kikölcsönzéseket is meg lehet engedni.

A fenti értelmezési kérdések szempontjából figyelmet érdemel az irányelvet átültető brit *Agency Work Regulations 2010*, amely szintén él a tartós munkaviszonyokra vonatkozó kivétellel lehetőségével. A brit megoldás sajátossága, hogy nem definiálja az ideiglenesség-

<sup>503</sup> Mt. 151. § (4) bek.

<sup>504</sup> Irányelv 9. cikk (2) bek.

<sup>505</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 9., 2008 p. 7.

<sup>506</sup> A jelenlegi szabályozás a kikölcsönzést az egyenlő bér alkalmazása szempontjából 2 évig ideiglenesnek tekint, ha a foglalkoztatás határozott időre jött létre [Mt. 193/H. § (10) bek. a) pont.].

<sup>507</sup> Ellenkező esetben megfordulna a szabályozás logikája, amely jelenleg a hosszabb munkaviszonyhoz köt több védelmet. Ha az egyenlő bérézés követelménye alól felmentő tartós munkaviszony nem jelentene tényleges előnyt a munkavállalónak, úgy lényegében a rövid tartamú munkaviszonyok – amelyeknél viszont kötelező az egyenlő bérezés – lennének erősebben védettek, illetve vonzóbbak a munkavállaló szempontjából. Ez a helyzet sem az irányelv, sem az Alkotmány szellemének nem felelne meg.



tartósság fogalmakat, de az egyenlő bér elvének félre tételéhez öt együttes feltételt kíván meg. Az első, hogy a munkavállaló tartós (*permanent*) munkaviszonnyal rendelkezzen. A második, hogy a munkaszerződése rögzítse azokat az alapvető munkafeltételeket, amelyek között a munkavállaló köteles kikölcsönzéseket teljesíteni (pl. a munkabér minimális mértéke, a munkavégzés lehetséges helye vagy helyei, a heti munkaidő minimális és maximális mértéke, a munka természete). A harmadik követelmény, hogy a szerződés kifejezetten tartalmazza, hogy a munkavállalóra nem irányadó az ekvivalencia elv. A negyedik feltétel a kikölcsönzések közötti időszakra vonatkozik. Eszerint ebben a köztes időben a kölcsönbeadó – feltéve, hogy egyébként a munkavállaló kikölcsönzés teljesítésére rendelkezésre áll – köteles megfelelő munkát keresni, illetve felajánlani számára, és erre az időszakra legalább alapbérének 50%-át fizetni. A fizetendő összeg meghatározásánál az utolsó kikölcsönzés – ha ez 12 hétnél hosszabb, úgy az utolsó 12 hét – során fizetett legmagasabb alapbért kell figyelembe venni. „Megfelelő” munkának az minősül, amelyik megfelel a munkaszerződésben rögzített feltételeknek. Végül, az ötödik feltétel előírja, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszonyt mindaddig nem szüntetheti meg, amíg annak fennállása alatt összesen legalább négy hét kikölcsönzések közötti időszak volt.<sup>508</sup>

A brit megoldás jól láthatóan rendkívül rugalmas, miközben igyekszik megfelelni az irányelv követelményeinek. Egyrészt, igen alacsonyan határozza meg a kikölcsönzések között fizetendő bér mértékét. Másrészt, megköveteli, hogy legalább négy hét köztes időszak legyen a jogviszony fennállása alatt. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkavállalót vagy több kölcsönvevőhöz is kikölcsönzik – és így érvényesülhetnek a változatosságból eredő előnyök –, vagy az első kikölcsönzésének lejártá után még legalább négy hétig bérének 50%-át megkapja. Más nézőpontból viszont a munkavállaló akár éveig dolgozhat alacsonyabb bérért, mint a kölcsönvevő saját alkalmazottai, amit aligha kompenzál egyhavi alapbérének fele.

Az irányelv átvételére kínálkozik egy harmadik lehetőség is, amely egyfajta átmenet az előző két lehetőség között. Az egyenlő bér elvének teljes elismerése helyett a jogalkotó élhet a fenti kivétellel, ám egyúttal szigoríthatja a tartós munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Példa lehet erre, ha már 183 napnál korábban, és/vagy a bérelemek tágabb körére (esetleg mindre) alkalmazni rendelné az egyenlő bér elvét. A legjobb „átmeneti” megoldás megtalálásához azonban különösen fontos lenne egy statisztikai adatokon alapuló hatástanulmány.

Ha Magyarország él a kivétel lehetőségével, úgy mindenképpen megfelelő garanciákat kell mellé helyezni az irányelv 5. cikk (5) bekezdése alapján.<sup>509</sup> Ez a tartós munkaviszonyra vonatkozó kivétel esetén annak a problémának a megoldását jelenti, hogy nem lehet előre látni, hogy a munkaviszony valóban tartós lesz-e. Erre tekintettel az Mt.-nek azt is rögzítenie kellene, hogy ha a munkaviszonyt a tartóssághoz megkövetelt idő előtt nem a munkavállalónak felróható okból megszüntetik, úgy utólag ki kell fizetni azt az bérkülönbözetet, amelyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna. Utólag ennek megállapítása elég nehéz lehet, így az is előírható, hogy valamilyen utólagos kompenzáció jogcímén ilyenkor a munkavállalót bizonyos átalány-kifizetésben kell részesíteni. A kompenzáció kifizetésére mindenképpen a kölcsönbeadó köteles, aki a kölcsönvevővel kötött szerződése alapján ezt (részben) átterhelheti a kölcsönvevőre. Egy ilyen szabály hiányában a kölcsönbeadó határozatlan idejű munkaszerződés megkötésével, majd viszonylag rövid időn belüli felmondásával könnyen kijátszhatja az egyenlő bér elvét. Ilyenkor ugyan a munkaviszony felmondásakor ki kell fizetnie félhavi felmondási időre járó átlagkeresetet,<sup>510</sup> de lehet, még így is jobban jár, mintha első naptól egyenlő bért kellett volna

<sup>508</sup> Agency Work Regulations 2010 10–11. pont.

<sup>509</sup> Bankó–Berke 2009 p. 34.

<sup>510</sup> Mt. 193/J. (4–6) bek.

fizetnie. Az viszont nyilvánvalóan nem megfelelő átvétele az irányelvnek, ha 15 napi átlagkeresettel megváltható volna az egyenlő bér elve.

Összegezve, a magyar jog nem foglalt egyértelműen állást az egyenlő bér elvének több munkáltatóra kiterjedő alkalmazásáról. A munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában a kérdés még a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv harmonizációja előtt rendezést nyert, de a törvény a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bérezést csak korlátozottan követelte meg. A „korlátozott egyenlő bér elve” alkotmányosságát az AB is megerősítette, a hagyományos és a kölcsönzésre irányuló munkaviszony különbségére tekintettel. Csak az irányelv átvételével várható a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való jogának bővítése, amellyel kapcsolatban azonban számos eldöntendő kérdés van. Ha a magyar jogalkotó továbbra is csak korlátozottan kívánja elismerni a két alanyi kör összehasonlíthatóságát, ezt is többféle megoldással érheti el. Az optimális megtalálásának előfeltétele természetesen az, hogy egyértelmű képet adjunk arról, milyen rendeltetést szánunk a munkaerő-kölcsönzésnek Magyarországon.

## VII. fejezet

### A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán két általános sajátosságot kell kiemelni. Egyrészt, a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredően el kell határolni a munkaviszony és a foglalkoztatás (kikölcsönzés) megszűnését. Nem feltétlenül eredményezi ugyanis a munkaviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. Másrészt, a jogviszony hárompólusú szerkezete miatt a munkaviszony megszüntetése körében is megoszlanak a munkáltatói jogok és kötelezettségek. Ebben a fejezetben először ezt a két fő sajátosságot tekintem át, majd részletesen bemutatom, milyen szabályokat tartalmaz a magyar munkajog a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére.

#### 1. A kikölcsönzés megszűnése, megszüntetése

Egy munkavállaló kikölcsönzése – azaz foglalkoztatása az adott kölcsönvevőnél – két esetben érhet véget:

- ha maga a munkaerő-kölcsönzési szerződés szűnik meg,
  - o automatikusan, vagy
  - o a felek akaratából; illetve
- a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás hatályban maradása mellett. A kikölcsönzés vége tehát nem csak a munkaviszony, de a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony fennállására sincs automatikusan kihatással.

Az alábbiakban e rendszerben tekintem át, hogy milyen esetekben érhet véget a kikölcsönzés, azzal a megjegyzéssel, hogy ez a csoportosítás pusztán dogmatikai alapú, amelytől a felek megállapodása szabadon eltérhet.

##### *1.1. A munkaerő-kölcsönzési szerződés megszűnése és megszüntetése*

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya megszűnhet minden olyan esetben, amely a polgári jog általános szabályai szerint a jogviszony automatikus megszűnését eredményezi.<sup>511</sup> A leggyakoribb megszűnési eset a felek megállapodásában foglalt határozott idő lejárta, vagy bontó feltétellel bekövetkezése. Mivel a munkaerő-kölcsönzés elsősorban az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, a kikölcsönzési szerződések is tipikusan határozott időre jönnek létre. Különösen így van ez azokban az országokban, ahol a jogszabály rögzíti a kölcsönzött munkaerő igénybevételét megalapozó okokat (pl. helyettesítés, vagy szezonális feladat ellátása), vagy egy kikölcsönzés maximális hosszát.<sup>512</sup>

Speciális, jogi lehetetlenülés miatti megszűnési okot jelent, ha a kölcsönbeadó elveszti munkaerő-kölcsönzési jogosultságát. Általánosnak mondható ugyanis, hogy a munkáltatói jogalanyiság feltételeihez képest az európai jogrendszerek a kölcsönbeadókkal szemben további feltételeket támasztanak.<sup>513</sup> Ha a kölcsönbeadó e feltételeknek nem felel meg, úgy nem köthet munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönvevővel, illetve munkavállalóit sem

<sup>511</sup> Például bármely fél jogutód nélküli megszűnésével, vagy egybeolvadással. Részletesen lásd: Görög 1942 p. 556.; Benedek 2007 p. 1142–1143.

<sup>512</sup> Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.

<sup>513</sup> Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.

foglalkoztathatja ilyen munkaviszonyban. A már fennálló jogviszonyai pedig jogi lehetetlenség miatt megszűnnek.

Több jogrendszerben speciális megszűnési okot jelent, ha a felek megszegik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat. Ennek bevett szankciója az, hogy a foglalkoztatás alapjául szolgáló mindkét megállapodást – tehát nem csak a kölcsönzési-, hanem a munkaszerződést is – semmisnek kell tekinteni, és a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönnevelővel jön létre. Ez az oktrojált munkaviszony ugyan lényegében mindenhol kivételes, idegen megoldás a munkajogi rendszerben, de fenntartását a munkaerő-kölcsönzés rendeltetészerű gyakorlatának biztosításához szükséges.<sup>514</sup>

A munkaerő-kölcsönzési szerződés megszüntetését illetően viszont nem jellemzőek a speciális előírások, így a felek alkujától függ, milyen feltételekkel teszik lehetővé a megállapodás akaratlagos megszüntetését. A szolgáltatás jellege miatt azonban a szerződés csak a jövőre nézve szüntethető meg, felbontásnak nem lehet helye. A megszüntetés egyébként – a polgári jog általános szabályainak megfelelően – a felek egyoldalú, vagy közös akaratából történhet. Az előbbi esetben különbséget kell tenni a felmondási idő közbeiktatásával történő és az azonnali hatályú felmondás között. Mint ahogy általában a polgári jogi szerződéseknél, a felmondási idővel történő megszüntető nyilatkozatok többnyire a határozatlan időre létesített jogviszonyokban jellemzőek, az azonnali hatályú megszüntetésre pedig csak a másik fél súlyos szerződésszegése esetén van mód.

### *1.2. A kikölcsönzés megszűnése a jogviszony fennmaradása mellett*

Egy munkavállaló kikölcsönzése a fenti esetek mellett úgy is véget érhet, hogy az a kikölcsönzési szerződés hatályát nem érinti. Ide tartozik, amikor a kölcsönvevő mintegy szavatossági igényt érvényesít, és ha bármilyen okból a munkavállaló nem látja el feladatait, akkor egy másik munkavállaló kikölcsönzését kéri, vagy e részében felmondja a szerződést. Erre alapvetően azért van mód, mert a munkaerő-kölcsönzési szerződés nem perszonalizált, azaz tipikus esetben a kölcsönbeadó nem egy név szerint megjelölt, konkrét munkavállaló rendelkezésre bocsátására vállalt kötelezettséget, hanem csak arra, hogy munkaerőt biztosít a kölcsönvevőnél egy adott munkakör betöltésére, egy adott időre. Ha a kikölcsönzött munkavállaló nem alkalmas ennek a szolgáltatásnak a megvalósítására, úgy a kölcsönvevő – hibás teljesítés alapján – nem köteles elfogadni ezt a kölcsönbeadó részéről teljesítésnek. Mivel e körben a munkajogi szabályok nem relevánsak, a kölcsönvevő akkor is szavatossági igényt érvényesíthet, ha a munkavállaló jogszerű mentesülés miatt nem végez munkát, például mert keresőképtelen beteg, terhes, vagy valamilyen elháríthatatlan akadály miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. A munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyebek mellett éppen abban jelentkezik, hogy – a hagyományos munkaviszonnyal szemben – ezek a kockázatok nem a tényleges foglalkoztatót, hanem a kölcsönbeadót terhelik.

Akkor nem a kölcsönzési szerződés hatályának fennmaradása mellett szűnik meg a kikölcsönzés, ha a kölcsönvevő működésével összefüggő okból – tehát nem a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése, vagy magatartása miatt – küldi vissza a kölcsönzött munkavállalót egy részét. Olyan megállapodás is lehetséges ugyanis, amely alapján a kölcsönvevő – bizonyos létszámkeretek között – szabadon változtathatja az aktuálisan kikölcsönzött létszámot.<sup>515</sup> Ilyen esetben a kölcsönzött munkavállalók visszaküldése csak akkor jár egyben a kikölcsönzési szerződés megszűnésével is, ha egy adott időszakban a leépítés aránya eléri a megállapodásban megadott mértéket (pl. 50%-ot). Az is a felek megállapodására bízott kérdés, hogy a kölcsönvevő milyen esetekben, milyen előzetes értesítés mellett stb. küldhet vissza egy munkavállalót a kölcsönbeadóhoz.

<sup>514</sup> Schiek 2004 p. 1247. Lásd még: III. rész V. fejezet 2. és 3.4. pont.

<sup>515</sup> Ezt a konstrukciót nevezik angol terminológiával *labour pool*-nak.

A kikölcsönzés és a munkaviszony megszűnésének különbsége jelenti a központi kérdést egy az EB elé terjesztett előzetes döntéshozatali kérelemben, a *Briot esetben*.<sup>516</sup> A tényállás szerint Mr. Briot egy közösségi intézmény éttermében dolgozott, mint határozott idejű munkaszerződéssel bíró, kölcsönözött munkavállaló. 2003. január 1-jétől az intézmény egy külső céget bízott meg az étterem további működtetésével. Mr. Briot azt panaszolta, hogy a jogutódlás miatt nem került sor munkaszerződése meghosszabbítására, amely 2002. december 20-án járt le. Ez pedig álláspontja szerint a transzfer irányelv 4. cikkébe ütközik, amely tiltja a pusztán a jogutódlás tényére alapozott felmondást. Az előzetes kérdést előterjesztő belga bíróság abban kért iránymutatást, hogyan járjon el az átadás időpontjában a kölcsönvevőnél (itt: az étteremben) foglalkoztatott kölcsönözött munkavállalók vonatkozásában. Vajon lehet-e a transzfer irányelv alkalmazásában átadónak tekinteni a kölcsönbeadót, vagy a kölcsönvevőt?

A válasz valóban nem egyértelmű, hiszen bár az irányelv hatálya egyértelműen kiterjed a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozóakra is,<sup>517</sup> nem a kölcsönvevővel, hanem a kölcsönbeadóval állnak munkaviszonyban. Vitán felül áll – különösen a *Jouini-eset* után<sup>518</sup> –, hogy ha egy kölcsönbeadót érint üzemátszállás, úgy a kölcsönöztek munkaviszonya is átszállásra kerül. Álláspontom szerint azonban az eset lényege az, hogy itt a kölcsönvevő érinti a jogutódlás, ahol viszont a kölcsön-munkavállalók foglalkoztatása egy a kölcsönbeadóval kötött polgári jogi szerződésen alapul. Így megítélésem szerint – hacsak a munkáltatói jogutódlás nem jelent egyben általános jogutódlást is (pl. gazdasági társaságok egybeolvadása) – a munkaerő-kölcsönzési szerződés továbbra is az étterem eredeti üzemeltetőjével áll fenn. Az új üzemeltető nem köteles átvenni elődje polgári jogi szerződéseit, így a kölcsönbeadóval fennálló szerződést sem, tehát a kölcsönözött munkavállalók további foglalkoztatására sem köteles. A kikölcsönzésről az átadó kölcsönvevő jogosult rendelkezni a kölcsönbeadóval kötött szerződés keretei között (pl. felmondhatja azt), az érintett munkavállalók munkaviszonya viszont mindettől függetlenül továbbra is a kölcsönbeadóval áll fenn. A jogutódlás tehát legfeljebb a kikölcsönzést szünteti meg, de sem a munkaerő-kölcsönzési szerződésre, sem a munkaviszonyra nincs (nem lehet) közvetlen kihatással. Az előzetes kérdés alapja álláspontom szerint téves. Bár az irányelv hatálya kiterjed a kölcsönözött munkavállalóra is, nem veszi figyelembe, hogy a kölcsönvevővel fennálló kapcsolat (önmagában) nem munkaviszony, így ha a kölcsönvevő, mint gazdasági egység vonatkozásában történik átszállás, ez önmagában a kölcsönözött munkavállalóra nem hat ki.<sup>519</sup>

Érdekes módon az EB a kölcsönvevő és a kölcsönözött munkavállaló között fennálló munkaviszony hiányára vonatkozó érvet figyelmen kívül hagyta. Erre csak az elsőfokon eljáró belga bíróság utalt.<sup>520</sup> Az EB ehelyett abból indult ki, hogy mivel Mr. Briot utolsó munkaszerződése még a jogutódlás időpontját megelőzően megszűnt, ezért őt e változás már nem érinthette. Emellett utalt arra is, hogy az irányelv 4. cikke csak az átruházásra alapozott, a jogutód, vagy jogelőd munkáltató által kezdeményezett elbocsátást tiltja, a munkáltató

<sup>516</sup> C-386/09. Jhonny Briot v Randstad Interim, Sodexho SA and Council of the European Union [2010] ECR 00000, Berke 2009 p. 111.

<sup>517</sup> Berke 2006 p. 77–80.

<sup>518</sup> Részletesen lásd: III. rész III. fejezet 1. pont.

<sup>519</sup> A nemzeti bíróság azt a kérdést is feltette, hogy ha az átvevőnek a kölcsönözött munkavállalók munkaviszonyát is fenn kell tartania, de ő maga ilyen tevékenységet nem folytathat, úgy köteles-e hagyományos, határozatlan idejű munkaviszonyokat létesíteni az átadóhoz kikölcsönözött munkavállalókkal. Ezt az értelmezést a már kifejtettek miatt határozottan el kell utasítani. Ráadásul arra a képtelen eredményre vezetne, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony a kölcsönvevőnél bekövetkező üzemátszállás – egy az eredeti jogviszony alanyaitól teljesen független körülmény – révén az átvevővel fennálló, hagyományos munkaviszonnyá alakulna. Ez az eredeti jogviszony mindkét alanya számára rendkívül sérelmes lenne. Az EB – mivel nem tartotta alkalmazhatónak a konkrét esetre a transzfer irányelvet – ezzel a kérdéssel nem foglalkozott (C-386/09. para. 38.).

<sup>520</sup> C-386/09. para. 19.

gazdasági, technikai (műszaki) vagy szervezeti okból való felmondását már nem.<sup>521</sup> Itt azonban nem is a munkaviszony munkáltató által kezdeményezett megszüntetéséről, hanem a határozott idő lejártá miatti automatikus megszűnésről van szó, amelyet az irányelv nem akadályoz. Az átadás előtt lejártó határozott idejű munkaviszonyok megszűnnek, így azok átadása fogalmilag kizárt.<sup>522</sup> Az EB így általános jelleggel (nem csak a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában) leszögezte, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának elmaradása nem tekinthető felmondásnak az irányelv 4. cikke alkalmazásában.<sup>523</sup>

Összességében tehát a Briot esetet az EB a hagyományos munkaviszonyra is alkalmazható érvek alapján bírálta el, és nem élt a lehetőséggel, hogy kimondottan a munkaerő-kölcsönzésből eredő sajátosságokkal érintett tényállások értelmezéséhez adjon támpontokat. A fenti áttekintésből egyébként látható, hogy a kikölcsönzés vége lényegében csak akkor eredményezi közvetlenül a munkaviszony megszüntetését, ha arra a munkavállaló magatartása, vagy alkalmatlansága miatt kerül sor. Egyébként a kölcsönbeadónak csak akkor áll érdekében a visszaküldött munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, ha foglalkoztatását más kölcsönvevőnél sem tudja megoldani.

### *1.3. A kikölcsönzés és a munkaviszony megszűnésének összefüggései*

A munkaerő-kölcsönzés egyik legfontosabb sajátossága tehát, hogy ha megszűnik a kikölcsönzés, ez a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti.<sup>524</sup> A változás csak annyit eredményez, hogy a munkavállaló nem lesz foglalkoztatva addig, amíg a kölcsönbeadó egy másik kölcsönvevőhöz újra ki nem kölcsönzi; munkaviszonya viszont ezen átmeneti időszak alatt is fennmarad.<sup>525</sup> A kölcsönbeadó számos kölcsönvevővel fennálló kapcsolatrendszere garanciát jelenthet arra, hogy az aktuális foglalkoztatójukat érintő gazdasági visszaesés ellenére sem szűnik meg munkaviszonyuk, mivel munkájukat egy másik kölcsönvevőnél – esetleg egy másik ágazatban – folytathatják. Továbbá, ebből ered a munkaerő-kölcsönzés több olyan sajátossága, amelyet a hagyományos munkaviszonyhoz képest előnyének lehet tekinteni a munkavállaló szempontjából. Ide tartozik a dinamikus munkakörnyezet, a tapasztalatszerzési lehetőség, a feladatok változatossága, miközben a munkaviszony folyamatossága fennmarad.<sup>526</sup>

Egyes országok munkajogában vannak olyan szabályok, amelyek kimondottan arra irányulnak, hogy a munkaerő-kölcsönzés e sajátossága a gyakorlatban valóban érvényesüljön. Például, a német jogban 1972-től egészen 2004-ig érvényesült az ún. szinkronizálási tilalom, amely szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama – a nagyon rövid időtartamú kikölcsönzések kivételével – nem lehetett azonos a kikölcsönzési szerződésével, hanem az előbbinek legalább 25%-kal hosszabbnak kellett lennie.<sup>527</sup> Ez garantálta, hogy a kölcsönzött munkavállalónak legyen elvi lehetősége arra, hogy több kölcsönvevőnél is foglalkoztassák.

<sup>521</sup> Berke 2006 p. 173.

<sup>522</sup> Hiszen már nem kötődnek az átadó vállalkozáshoz (Berke 2006 p. 153.).

<sup>523</sup> C-386/09. para. 31. és 34.

<sup>524</sup> Hozzá kell tenni, hogy az összefüggés fordítva sem áll fenn. Tehát, a munkaviszony megszűnése sem jelenti feltétlenül a kölcsönzési szerződés végét, hiszen mód van a munkavállaló cseréjére, pótlására. Ez különösen abban az esetben fordulhat elő, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szüneti meg, éppen egy kikölcsönzés tartama alatt. Ilyen esetben a kölcsönbeadó egy másik munkavállalót küld a kölcsönvevőhöz.

<sup>525</sup> Erre tekintettel nevezi Freedland a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt „globális”, vagy „csernyő” jellegű jogviszonynak, amely több kikölcsönzést (mintegy keretszerződésen belüli megállapodást) is átfog (Freedland 2006 p. 57., 110.)

<sup>526</sup> CIETT 2002 p. 8.

<sup>527</sup> Antoni-Jahn 2006 p. 5.

Ezt a szabályt azonban a gyakorlatban számos kritika érte, amit jól mutat, hogy a kölcsönbeadók a szektor terjeszkedése előtti legfőbb akadállyal tekintették.<sup>528</sup> A munkavállaló foglalkoztatási esélyeinek javítása mellett ugyanis a szinkronizálási tilalom jelentősen megnövelte a kölcsönzési tevékenységet, különösen a gyakori keresleti ingadozással járó szektorokban, ahol a munkáltatók rendszertelenül, rövid időre, de egyszerre általában nagyszámú munkavállalót kölcsönöznek. A tilalom gondot jelentett a speciális szakértelmű munkavállalók kölcsönzésénél is, akiket egy-egy konkrét munkáltatón kívül máshol nem lehet elhelyezni. Éppen e nehézségeknek köszönhető, hogy a szabály alól számos kibúvót talált a gyakorlat, például azzal, hogy a kikölcsönzés végeztével a munkaviszonyt próbaidő alatt, vagy – formálisan, valamilyen ellenszolgáltatásért cserébe – a munkavállaló által szüntették meg.<sup>529</sup>

A szinkronizálási tilalom ellenére a kikölcsönzések időtartama továbbra is rövid maradt – a kilencvenes években az esetek kétharmadában nem haladta meg a három hónapot –, így az ezredfordulón a szabályozás átfogó felülvizsgálata során hatályon kívül került.<sup>530</sup> A német reform új koncepciója inkább a kölcsönözött munkavállaló státuszát, törvényi védelmét közelítette az általános szabályokhoz, és ezzel párhuzamosan lebontotta a kölcsönzés előtti korábbi korlátozásokat és tilalmakat. A tartós kikölcsönzések esetén viszont továbbra is fennmaradt hasonló hatású szabály, amely a két évet meghaladó határozott idejű kikölcsönzéshez alapos indokot követelt meg.<sup>531</sup> A bírói gyakorlatban viszont tovább él a szinkronizálási tilalom. A bíróságok ugyanis a kölcsönbeadó működésével összefüggő (üzemi) okból csak akkor tartják jogszerűnek a kölcsönözött munkavállaló elbocsátását, ha azt megelőzően (ágazattól függően) 3-12 hónapig a kölcsönbeadó sikertelenül próbálta őt kikölcsönözni.<sup>532</sup>

A svéd szabályozás 1996-os felülvizsgálatakor is felmerült, hogy tiltani kellene az egyetlen kikölcsönzésekre létrejövő munkaviszonyokat. Végül nem került sor ennek törvényi előírására, de ez a lehetőség megmaradt a kollektív szerződéseket kötő szociális partnereknek.<sup>533</sup>

A brit *Agency Work Regulations 2010* az egyenlő bér elve alóli kivétel feltételei (azaz a tartós munkaviszony fogalmi elemei) között tartalmaz olyan követelményeket, amelyek garantálják, hogy a munkaviszony hosszabb legyen egyetlen kikölcsönzésnél. Eszerint a kölcsönbeadó a munkaviszonyt mindaddig nem szüntetheti meg, amíg annak fennállása alatt összesen legalább négy hét kikölcsönzések közötti időszak volt. Erre a köztes időszakra a munkavállalót alapbérének 50%-a illeti meg, és ez alatt a kölcsönbeadó köteles számára megfelelő munkát keresni.<sup>534</sup>

Az első kikölcsönzésen túlnyúló munkaviszony elvben azzal is garantálható, ha a kölcsönbeadó csak akkor köthet szerződést a kölcsönvevővel, ha az annak teljesítéséhez szükséges munkaszerződéseket már megkötötte. A két szerződés szoros tartalmi összefüggése miatt azonban a szerződéskötés időrendjére vonatkozó előírások álláspontot szerint aligha érhetnek el jelentős gyakorlati hatást. Hiába tekinti a szabályozás a munkaszerződést a kölcsönzési szerződés jogi előfeltételének, ha egyébként a pontos munkaerő-igényt (pl. szakértelem, gyakorlat vonatkozásában) az utóbbi rögzíti, illetve az alapvető munkafeltéteket is ez határozza meg.<sup>535</sup> Így ez a megoldás több gyakorlati nehézséget szülne, mint amennyivel elősegítené a munkavállaló védelmét.

<sup>528</sup> Weiss 2004 p. 131.

<sup>529</sup> Antoni-Jahn 2006 p. 7.

<sup>530</sup> Ahlberg 2008B p. 123.

<sup>531</sup> Schiek 2004 p. 1249.

<sup>532</sup> Radnay 2009 p. 16.

<sup>533</sup> Nyström 2004 p. 196.

<sup>534</sup> Agency Work Regulations 2010 10–11. pont. Lásd még: III. rész VI. fejezet 2.2.4. pont.

<sup>535</sup> Hasonló álláspontot képvisel: Vigneau 2001 p. 50.

A francia szabályozás arra az esetre ad védelmet a munkavállalónak, ha a kikölcsönzés a kölcsönvevő súlyos szerződésszegése miatt, a kölcsönbeadó azonnali hatályú felmondása miatt szűnik meg. Ilyenkor a kölcsönbeadó a munkavállalónak három napon belül azonos időtartamú, másik kikölcsönzést köteles biztosítani, vagy ki kell fizetnie a kiesett időre járó bért. Mivel ezt az esetet a kölcsönvevő súlyos szerződésszegése alapozza meg, a kölcsönbeadó a munkavállalónak teljesített kifizetést kárként átháríthatja a kölcsönvevőre.<sup>536</sup>

Végül, a munkaviszony és a kikölcsönzés időtartamának egymástól való eltávolítását szolgálja az a magyar előírás, amely szerint a kölcsönbeadó csupán arra tekintettel, hogy a munkavállalót nem tudja kikölcsönözni, csak akkor élhet felmondással, ha ez az időszak meghaladja a 30 napot (részletesen lásd később).<sup>537</sup> Hasonló megoldást a holland jog is ismer. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó törvényi szabályozás felhatalmazásával élve a nemzeti szintű szociális partnerek olyan kollektív szerződést fogadtak el, amely hosszabb idejű kikölcsönzést tesz lehetővé, mint a törvény, de amelyhez a munkaviszony időtartamának növekedésével arányosan több garancia és védelem társul. Így a huzamos tartamú munkaviszony esetén a munkavállalónak a kikölcsönzések között is jár bérezés, amely alól csak akkor mentesül a kölcsönbeadó, ha megfelelő új kikölcsönzést ajánl fel számára. Figyelmet érdemel, hogy ha nincs felajánlható állás, úgy a munkaviszony megszüntetésére csak a munkaügyi hatósági engedélyével kerülhet sor.<sup>538</sup>

A munkaviszony és a kikölcsönzés megszűnésének elhatárolása tehát nem csak elméleti jelentőségű, hanem sok esetben a tételes jog által is szétválasztott. Ha ugyanis a munkaviszony csak egy egyetlen kikölcsönzés erejéig jön létre, úgy a munkavállaló oldalán – a munkanélküliségből való átmeneti kilábalás kivételével – a kölcsönzés semmilyen előnye nem érvényesül, miközben ő fizeti meg a kölcsönvevő oldalán jelentkező rugalmasságot. A bemutatott jogi megoldások ezt a felboruló egyensúlyt igyekeznek kiegyenlíteni, enyhíteni.

## 2. Munkáltatói jogok és kötelezettségek a munkaviszony megszüntetése körében

A megosztott munkáltatói pozíció a munkaviszony megszüntetése körében is felvet kérdéseket. Ennek lényege abban ragadható meg, hogy az általánosnak mondható koncepció szerint a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ezért a munkaviszony megszüntetésére is ő jogosult, ám a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni és adott esetben bizonyítani. Ezért a munkaviszony megszüntetése során a kölcsönvevőnek is van – kellene, hogy legyen – bizonyos felelőssége, szerepe. Ebből ered az a sajátosság is, hogy bár formálisan egyenlőséget biztosít, mégsem elegendő, ha a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére is. A jogviszony jellegére tekintettel ugyanis óhatatlanul szükség van speciális szabályokra is.<sup>539</sup>

Miközben a magyar jog szerint is a kölcsönbeadó átruházhatatlan joga a munkaviszony megszüntetése – és ezzel összhangban a munkavállalónak is vele kell közölnie megszüntető nyilatkozatát<sup>540</sup> –, az Mt. egy helyen a kölcsönvevő szerepére is utal. Kimondja, hogy a kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határideje az írásbeli

<sup>536</sup> Vigneau 2008 p. 93–94.

<sup>537</sup> Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont.

<sup>538</sup> Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 239–240.

<sup>539</sup> Rodríguez–Royo 2004 p. 176.

<sup>540</sup> Mt. 193/E. § (2) bek.



tájékoztatás kézhezvételétől számít.<sup>541</sup> Észre kell venni azonban, hogy ez a szabály csak a nyilatkozattételi határidőkről szól, de ebből nem következik, hogy a kölcsönvevő köteles lenne az információkat átadni. Nem véletlen, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevő csupán visszaküldi, „leépíti” a kölcsönzött munkavállalót, másikat kérve helyette, anélkül, hogy ezt részletesen indokolná. Ellenkező esetben ugyanis az indok valós, okszerű voltáért felelősséget kellene vállalnia, ha annak alapul vételével a kölcsönbeadó felmondást, vagy azonnali hatályú felmondást közöl.<sup>542</sup> Ezzel viszont lehetetlen helyzetbe hozza a kölcsönbeadót, aki a legsúlyosabb munkavállalói magatartás esetén sem ismeri elég pontosan a tényeket ahhoz, hogy jogi kockázatok nélkül megszüntesse a munkaviszonyt. Ez a helyzet elkerülhető, ha a kölcsönzési szerződésben a kölcsönvevő vállalja, hogy ilyen esetekben részletes tájékoztatást nyújt a kölcsönbeadónak, és annak tartalmáért felelősséget vállal. Ezt indokolt volna jogszabályban is megkövetelni.

Kivételként érdemes megemlíteni az ír szabályozást, ahol 1993 óta az *Unfair Dismissals Act* a kölcsönvevőt tekinti a felmondás jogszerűségéért felelős munkáltatónak, függetlenül attól, hogy egyébként más tekintetben – például a bérfizetés szempontjából – a kölcsönbeadó a munkáltató.<sup>543</sup> Ez a megoldás jól leképezi azt, hogy a munkavállaló magatartásával összefüggésben közzölt felmondás ténybeli alapját amúgy is csak a kölcsönvevő tudja megítélni, ami akkor is követésre érdemes lehet, ha egyébként kétségtelenül rontja a kölcsönzés, mint szolgáltatás vonzerejét.<sup>544</sup>

Szintén figyelmet érdemel az 1999-ben hatályba lépett holland szabályozás, amely alapján a kikölcsönzés első 26 hetében a munkaszerződésbe felvehető egy ún. ideiglenességi kikötés. Ez alapján a kölcsönvevő (tehát nem a kölcsönbeadó!) és a munkavállaló is azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nemzeti szintű kollektív szerződés ezt a lehetőséget az első 26 hetes időszakot követő 6 hónapban is lehetővé teszi.<sup>545</sup> Hangsúlyozni kell, hogy a holland jog a kikölcsönzés idejének növekedésével folyamatosan csökkenti a foglalkoztatás rugalmasságát, és ez a megszüntetés szabályaira is vonatkozik. Az ideiglenességi kikötés így csak az első időszakban alkalmazható, a 26 hetes időszak lejártá után viszont a hagyományos határozott idejű munkaviszony szabályai irányadók. Azt is ki kell emelni, hogy ilyen kikötésre csak közös megegyezéssel kerülhet sor, és az alapján a munkavállaló is élhet azonnali hatályú felmondással.

Összességében a munkaviszony megszüntetéséért a kölcsönvevő csak akkor lehet felelős, ha a megszüntetés oka a munkavállaló személyében rejlik, és a kikölcsönzés alatt merül fel. Ennek valamilyen jogszabályi rögzítése mindenképpen indokolt, minimálisan a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együttműködésének megkövetelésével.

### **3. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési rendszerének karaktere a magyar szabályozás alapján**

A magyar jogalkotó a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán gyökeresen más szabályokat alkotott a kölcsön-munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra. A leglényegesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsön-munkavállalóra

<sup>541</sup> Mt. 193/K. § (6) bek.

<sup>542</sup> Kártyás–Takács 2008 p. 30.

<sup>543</sup> Conroy–Pierce 2002 p. 7–8.

<sup>544</sup> Egy Európán kívüli példát említve, a japán szabályozás is felismerte a kölcsönvevő befolyását a munkaviszony megszüntetésére. Bár nem szükségszerű, hogy a kikölcsönzés megszűnésével a munkaviszony is véget érjen, a gyakorlatban ez sokszor megtörténik. Erre is tekintettel tilos a kikölcsönzési szerződés felmondása diszkriminatív okból, pl. a kölcsönzött munkavállaló neme, nemzetisége, vagy szakszervezeti hovatartozása alapján (Araki 1994 p. 5.).

<sup>545</sup> Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 235–238.

nem alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsoökkentés szabályai,<sup>546</sup> rövidebb a felmondási idő,<sup>547</sup> és 2009. június 19-ig a felmondási tilalmakat sem kellett alkalmazni. Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébbek a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál.<sup>548</sup> A megszüntetési rendszer eltérő jellegét a jogalkotó az egyes megszüntetési jogcímek sajátos elnevezésével (felmondás, azonnali hatályú felmondás) is megerősítette.<sup>549</sup> Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okoz ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következtetlenség, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvet – alább részletesen kifejtett – problémákat.<sup>550</sup>

Ezeket az aggályokat a jogalkotó egyáltalán nem kezelte, mivel a megszűnés-megszüntetés szabályai máig szinte azonosak a kezdeti, a 2001. évi XVI. törvénnyel bevezetett rendszerrel. Külön érdekesség, hogy míg a módosítások egyébként a munkavállalók védelme érdekében szigorították a kölcsönzés szabályait, addig a megszüntetési rendszer érintetlen maradt, illetve még rugalmasabbá vált, amikor a 2005. évi CLIV. törvény lehetővé tette a próbaidő szabályainak alkalmazását is. Erre tekintettel különösen jelentős az AB 67/2009. (VI. 19.) számú határozata, amely – többek között – részletesen elemezte a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokat. Az alábbiakban a hazai szabályozás karakterét a bevezető törvény miniszteri indokolása és az AB határozat alapulvételével mutatom be.

A 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása szerint a tipikus munkaviszony megszüntetési rendszere nem képes biztosítani, hogy „a kölcsönbeadó mindig olyan munkavállalói létszámot tartson állományban, amelyre kereslet mutatkozik, és amelynek a foglalkoztatását a kölcsönbeadó biztosítani tudja.” A jogalkotó tehát abból indult ki, hogy a kölcsönbeadók akkor tudnak gazdaságosan működni, ha mindig olyan létszámú és összetételű munkavállalói állományt tartanak fenn, amelyre a piacon kereslet mutatkozik. Éppúgy előfordulhat a növekedő munkaerő-igény miatti gyors létszámbővítés, mint az, hogy a hirtelen gazdasági visszaesés miatt számos kikölcsönzést mondanak fel a partnerek. Komoly anyagi terhet jelentene, ha ilyen esetben a felduzzadt munkavállalói állománytól csak az általános szabályok szerint tudna megszabadulni a kölcsönbeadó.

A jogalkotó a rugalmasabb szabályokat a munkavállaló szempontjából is indokoltnak tartotta: „...csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek”. Ez megfelel a munkaerő-kölcsönzés nemzetközileg elfogadott megközelítésének, amely szerint ez a jogviszony ugyan kevesebb garanciával jár, de munkát biztosít azoknak is, akik egyébként nem tudnának hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni. Összességében a jogalkotó a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterére és a munkaerő-kölcsönzés „ugródérszka” szerepére tekintettel látta indokoltnak az eltérő szabályozást.

Az AB a speciális megszüntetési szabályok vizsgálata során követte a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos korábbi határozataiban alkalmazott kiindulópontját. Eszerint a munkajogban ún. szabad felmondási rendszer érvényesül, amely alapján főszabály szerint a jogviszonyt mindkét fél bármikor megszüntetheti egyoldalú nyilatkozatával. Ehhez képest mindig kivételesnek minősülnek azok a rendelkezések, amelyek a felmondás jogát

<sup>546</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>547</sup> Mt. 193/J. § (4) bek.

<sup>548</sup> Mt. 193/M. §.

<sup>549</sup> Suba 2006 p. 858.

<sup>550</sup> Számos, később kifejtett eltérő szabályt logikusan nem magyarázhatóknak, jogpolitikai szempontból nem méltányolhatóknak tart Kenderes György is (Kenderes 2006B p. 168.).

korlátozzák, vagy feltételekhez kötik.<sup>551</sup> Mivel a szabad felmondási rendszert korlátozó, speciális garanciák nem vezethetők le magából az Alkotmányból, ezért ezek szabályozásában a jogalkotó szabadon járhat el. A kölcsönzött munkavállalónak nincs tehát alkotmányos joga a munkáltató felmondási jogát nehezítő védelmi szabályokra. Így alkotmányellenes helyzetet csak az teremt, ha a hagyományos munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó szabályok eltérésének nincs ésszerű, objektív indoka.<sup>552</sup>

A testület a munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítéséből a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterét emelte ki. Eszerint a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg, a felek munkajogi kapcsolata kevésbé szoros. Ez a sajátosság pedig a határozat szerint megfelelő alapja az eltérő megszüntetési szabályoknak.

A miniszteri indokolás és az AB határozat érveléséhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, mindkét érrendszer azt veszi alapul, hogy a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás – illetve a miniszteri indokolás esetében maga a munkaviszony – ideiglenes jellegű, ami viszont nem következik a magyar szabályozásból. Ha a kölcsön-munkavállaló hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, a rugalmas megszüntetési rendszert fenti indokai értelmüket veszítik. Másrészt, miközben egyetérthetünk az AB levezetésében foglaltakkal, észre kell venni, hogy a kölcsönbeadó „korlátozott munkaszervezési lehetőségei”, vagy a felek közti „szoros munkajogi kapcsolat” hiánya számos speciális előírás szempontjából egyszerűen irrelevánsak, azaz nem indokolhatják az eltérő szabályozást. Nem véletlen, hogy gyakran ütköztünk olyan rendelkezésekbe, amelyeknek nem tudjuk ésszerű indokát adni. A jogalkotói koncepciótól eltérő tételes jogi szabályok és az AB levezetésének alkalmazhatatlanságából eredő problémákra az egyes részletszabályok elemzésénél részletesen ki fogok térni.

#### **4. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszünése a magyar jogban**

---

<sup>551</sup> Így például az AB nem tartotta alkotmányellenesnek, hogy a nyugdíjas munkavállaló esetében nem kell indokolni a munkáltatói rendes felmondást, illetve nem irányadóak a felmondási tilalmak. Az AB véleménye szerint a kifogásolt rendelkezések csak kivételes garanciákat jelentenek, de mivel a szabad felmondási rendszer minden munkavállalóra egyaránt érvényesül, nem diszkriminatív, ha e speciális védelmi szabályok csak a munkavállalók egy adott körére vonatkoznak. Lásd 11/2001 (IV. 12.) AB határozat.

<sup>552</sup> Álláspontom szerint az AB szabad felmondási rendszerre vonatkozó érvelése téves. A magyar munkajogban ugyanis éppen az a kivételes eset, ha a munkáltató jogi akadályok (pl. indokolás, felmondási védelem) nélkül tudja egyoldalúan megszüntetni a munkaviszonyt. Ez akkor is így van, ha egyébként az Mt. valóban kötetlenebb megoldást követ, mint a felmentési okokat taxatíven felsoroló Kjt. (és 2011. január 1-jéig a Ktv.). Ebből álláspontom szerint azonban nem következik, hogy az Mt. szabad felmondási rendszeren alapulna (lásd a 44/B/1993. AB határozatot). Az AB gyakorlata elmosza a különbséget a kötetlen felmondási rendszer és az okokat pontosan nem, csak tágan meghatározó, vagy egyszerűen csak indokolási kötelezettséget előíró szabályozás között (Garancsy 1970 p. 57–59., 65., 69.). A munkajogi irodalom relative kötött felmondási rendszerként jellemzi a munkáltatói rendes felmondás hatályos szabályozását (Lehoczkyne 2001 p. 132., Radnay 2000 p. 200.). Kiss György ugyan kötetlen felmondási rendszernek minősíti a magyar megoldást, de rögzíti, hogy a munkáltatót a felmondási okok taxatív rögzítése hiányában is indokolási kötelezettség terheli (Kiss 2004 p. 236.). Hasonlóan, a „kötetlen” felmondási rendszer fogalmat Román László kifejezetten megítésveszítőnek tartja, hiszen – az általános jelleggel meghatározott indokok keretei mellett – a munkáltatót ekkor is köti a rendeltetésszerűség követelménye (Román 1996 p. 266). Lehoczkyne Kollonay Csilla az idézett az alkotmánybíróági gyakorlatban a rendszerváltást követő túlzott „rekonstrukció” jelét látja. Eszerint a munkaviszony szerződéses alapjának túlzott hangsúlyozásában a szocializmus adminisztratív kötöttségeitől való távolságtartás jelenik meg (Lehoczkyne 2007B p. 58.). Összességében tehát indokolatlan a magyar munkáltatói felmondási rendszert kötetlennek tekinteni.

A munkaviszony megszűnése esetén a felek akaratától függetlenül, külső okból, automatikusan ér véget a munkaviszony, az ok bekövetkezésének napján. A megszűnési esetek felsorolásánál az Mt. nem igazodik következésként a munkaerő-kölcsönzés szabályozása körében egyébként követett elvhez, miszerint az Mt. általános szabályait kell alkalmazni, hacsak a III. rész XI. fejezete eltérően nem rendelkezik. Első látásra ugyanis ugyanazon megszűnési esetek vonatkoznak a kölcsönzésre, mint a hagyományos munkaviszonyra, mivel a megszűnési eseteket taxatív felsoroló 86. § a munkaerő-kölcsönzésre is alkalmazandó. Ez azonban még sincs így teljesen. Egyrészt az említett szakasz a megszűnési esetek közé sorolja a jogviszonyváltás esetét.<sup>553</sup> Ez azért zavaró, mert ennek részletszabályait a 193/P. § (1) bekezdése kizárja az alkalmazandó szabályok közül, hiszen egy gazdasági társaság, vagy szövetkezet formában működő kölcsönbeadó soha nem kerülhet a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá. Így a felsorolásban egy olyan eset is szerepel, amely fogalmilag kizárt munkaerő-kölcsönzés esetén. Másrészt, az Mt. a munkaerő-kölcsönzés esetére két önálló megszűnési módot is létesít, ami értelemszerűen nem szerepelhet az általános szabályok között.<sup>554</sup> Félrevezető és dogmatikailag pontatlan tehát az Mt. jelenlegi megoldása, ami helyett célszerűbb volna kizárni a 86. § alkalmazását, és a III. rész XI. fejezetben egy pontos listát elhelyezni a kölcsönzésre vonatkozó megszűnési módokról.

A törvény alapján tehát a kölcsön-munkavállaló munkaviszonya megszűnik:

- a munkavállaló halála,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
- a határozott idő lejártá esetén,
- a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlésével, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követő hatvanadik napon, ha a kölcsönbeadó ez alatt azonnali hatályú felmondással nem szüntette meg a munkaviszonyt, végül
- ha a kölcsönbeadó jogellenes eljárása miatt a kölcsönvevővel létesül a törvény erejénél fogva hagyományos munkaviszony.

Az alábbiakban áttekintem a megszűnési eseteket, kitérve ezen felül a bírói gyakorlat által kimunkált megszűnési okokra is.

#### *4.1. Az Mt. általános szabályai szerinti megszűnési okok*

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony is személyhez tapadó kötelem a munkavállaló oldalán, így a munkavállaló halálával megszűnik a jogviszony. Nem igényel külön magyarázatot az sem, hogy a határozott időre létesült, kölcsönzésre irányuló munkaviszony automatikusan megszűnik a kikötött idő lejártával. A magyar jog nem tiltja az ún. szinkronizálást, így nincs akadálya, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony a kikölcsönzésnek megfelelő határozott időre létesüljön.<sup>555</sup> Eltérés az általános szabályokhoz képest, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben 5 évnél hosszabb határozott idő is kiköthető.<sup>556</sup>

<sup>553</sup> Jogviszonyváltásról akkor beszélünk, amikor – az alapító vagy a munkáltató döntése alapján – az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató egésze vagy egy része a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra. A jogviszonyváltás jogkövetkezménye az, hogy a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya megszűnik az átadás időpontjában [Mt. 86/B. § (1) bek.], illetve ha ennek minden törvényi feltétele teljesül, úgy a továbbiakban közalkalmazotti, illetve köztisztviselői jogviszonyban dolgozhat tovább.

<sup>554</sup> Mt. 193/K. § (4) bek. és 193/G. § (8) bek.

<sup>555</sup> A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó garanciák viszont itt is érvényesülnek, különös tekintettel a határozott idő azonos felek közötti ismételt kikötésére (meghosszabbítására), illetve arra, hogy mivel ez esetben az időhatározás nem naptárilag történik, a munkaviszony várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell [Mt. 79. § (2) és (4) bek.].

<sup>556</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.

A kölcsönbeadó jogutód nélküli megszűnése is megszünteti a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt. Az általános szabályoktól eltérően azonban a kölcsönzött munkavállalót ilyenkor semmilyen anyagi juttatás nem illeti meg. A hagyományos jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló részére ilyen esetben ki kell fizetni a felmentési időre járó átlagkeresetet – kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabére nem lenne jogosult –, emellett a munkavállaló végkielégítésre is igényt tarthat.<sup>557</sup> Ezeket a szabályokat viszont a kölcsönzött munkavállalóra nem kell alkalmazni.<sup>558</sup> Ezért igaz az a furcsa állítás, hogy a kölcsönzésnek nem csak a megszüntetési, de a megszűnési rendszere is rugalmasabb.

Alláspontom szerint ez a különbségtétel indokolatlan. Egyrészt, az idézett szabály jogpolitikai indoka az, hogy mivel a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén is a munkavállalótól független körülmény vezet a munkaviszony megszűnéséhez, olyan helyzetbe kell hozni, mint a munkáltató rendes felmondása esetén. A jogutód nélküli megszűnést a gyakorlatban szinte mindig leépítések előzik meg, így e szabály nélkül hátrányba kerülne az az a munkavállaló, akinek munkaviszonya a legtovább fennmarad, és nem rendes felmondással ér véget.<sup>559</sup> Jól láthatóan ezek az indokok a kölcsönzött munkavállaló esetében is fennállnak. Még markánsabban jelentkezik a különbségtétel a kölcsönbeadó hagyományos munkaviszonyban alkalmazott és kölcsönzött munkavállalói között. Ha munkáltatójuk felszámolási eljárás során megszűnik, úgy csak az előbbieket részesülnek külön juttatásokban. Emellett a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén irreleváns, hogy a munkaerő-kölcsönzés egyébként rugalmasabb szabályokat igényel, mint a hagyományos munkaviszony, hiszen ekkor már nincs szó foglalkoztatásról. A törvény a munkavállaló számára ad garanciát azzal, hogy a munkáltató felelősségévé teszi további juttatások fizetését. A felmentési időre járó átlagkereset kizárása külön is kifogásolható, hiszen ezt a fizetési kötelezettséget a kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályok is ismerik.<sup>560</sup> Másfelől, a végkielégítésre való jogosultságot sem lehet pusztán arra tekintettel kizárni, hogy annak szabályai általában sem alkalmazhatóak munkaerő-kölcsönzés esetén. Az LB ugyanis egy esetben megállapította, hogy az Mt. 86/A. § nem tesz különbséget a különböző munkaviszonyok között, így a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén felmentési időre járó átlagkeresetet a felmentési idő intézményét nem ismerő határozott időre szóló munkaviszony esetén is jár.<sup>561</sup>

#### 4.2. Speciális megszűnési okok az Mt.-ben

Az Mt. két külön megszűnési esetet létesít a kölcsönbeadó speciális munkáltatói jogalanyságára tekintettel. Az első a kölcsönzési képesség elvesztése. Munkaerő-kölcsönzési tevékenységet ugyanis csak az a munkáltató végezhet, aki megfelel az Mt.-ben és egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, és akit az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vett. Ha a kölcsönbeadót törlik a nyilvántartásból, akkor e tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondás útján – a határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül – a kölcsönbeadó köteles a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Amennyiben ennek nem tesz eleget, a munkaviszony a hatvanadik napon automatikusan megszűnik.<sup>562</sup> A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlésének szabályait a Krend. tartalmazza.<sup>563</sup>

<sup>557</sup> Mt. 86/A. § és 95. § (1) bek.

<sup>558</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>559</sup> Ugyanezen az alapon került 2010. január 1-jén az Mt.-be a 94/H. §, amely a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetére is alkalmazni rendeli a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tájékoztatási kötelezettségeket (beiktatta a 2009. évi CXXVI. törvényt).

<sup>560</sup> Mt. 193/J. § (6) bek.

<sup>561</sup> BH2001. 493.

<sup>562</sup> Mt. 193/D. § (1) bek. és 193/K. § (4) bek.

<sup>563</sup> A munkaügyi központ törli a nyilvántartásból a kölcsönbeadót, ha

E megszűnési eset alapja az, hogy a nyilvántartásból való törléssel a kölcsönbeadó elveszíti azt a speciális szerződés kötési képességét, hogy a munkavállalóval munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt létesítsen. Így a már létező, munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszonyait meg kell szüntetnie. Általános munkáltatói képessége viszont megmarad, így ha hagyományos munkaviszonyban is foglalkoztat munkavállalókat, e munkaviszonyait fenntarthatja. A megszüntetés módjára nézve az Mt. nem ad választási lehetőséget, a kölcsönbeadónak azonnali hatályú felmondással kell élnie. Furesa módon azonban erre a törvény 60 napos határidőt tűz, amelynek eredménytelen letelte esetén a munkaviszony automatikusan szűnik meg. Ez a megoldás azért kifogásolható, mert a törlő határozat jogerőre emelkedésével a kölcsönbeadó minden munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződése érvénytelen lesz, az alapján további foglalkoztatásra nem kerülhet sor, és azt – az Mt. 10. §-a alapján – azonnali hatállyal kell felszámolni. A kölcsönbeadói képesség jogerős elvesztését követő 60 nap tehát „légüres tér”. Álláspontom szerint ezért ennek a speciális megszűnési oknak a külön szabályozása felesleges. Elegendő volna – az egyébként munkaerő-kölcsönzés esetén is alkalmazandó – Mt. 10. §-ban rögzített eljárást követni, a munkaviszonyt tehát azonnali hatállyal megszüntnek tekinteni, azzal, hogy a munkavállaló kártérítést és kölcsönbeadó felmondása esetén járó juttatásait követelheti.

A másik speciális megszűnési ok az, amikor a kölcsönzési tevékenység feltételeit megszegő, illetve a munkavállalóval munkaszerződést nem kötő kölcsönbeadó helyett – a törvény erejénél fogva – a kölcsönvevő válik munkáltatóvá.<sup>564</sup> Ilyenkor az eredeti, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnik, és helyébe a kölcsönvevővel létesül hagyományos munkaviszony.

#### 4.3. Megszűnési esetek a bírói gyakorlat alapján

A fent felsorolt megszüntető okok mellett a bírói gyakorlat szerint a közügyektől eltiltott személynek az eltiltás alá eső munkaviszonya a bíróság ítélete jogerőre emelkedésének napjával megszűnik. Az, akit a közügyektől eltiltottak, az ítélet jogerőre emelkedésével nem viselhet tisztséget társadalmi szervezetben, köztestületben, vagy közalapítványban.<sup>565</sup> Az eltiltás hatálya alá eső munkaviszony azonnali hatályú megszűnésén nem változtat az a körülmény sem, ha az elítéltet az elítéltetés következményei alól mentesítik, vagy kegyelemben részesítik.<sup>566</sup>

Mivel munkaerő-kölcsönzés céljára jogviszonyt a felsorolt szervezetek nem hozhatnak létre, a kölcsön-munkavállaló munkaviszonya nem eshet a közügyektől eltiltás hatálya alá. Más kérdés ugyanakkor, hogyan érinti a közügyektől eltiltás azt, ha a kölcsön-munkavállaló olyan szervezethez és olyan munkakörbe kerül kikölcsönzésre, amelyet már érint a szankció. A munkaviszony ilyenkor is fennmarad, a kikölcsönzést viszont minden bizonnyal meg kell szüntetni. Ha nem így lenne, azzal ki lehetne játszani a közügyektől eltiltás mellékbüntetés munkaviszony megszüntető hatását. Elegendő lenne ugyanis a közügyektől eltiltott személyt kölcsönzés útján újra alkalmazásba venni ugyanannál a szervezetnél, ugyanabban a

---

- a Krend.-ben előírt feltételekkel nem rendelkezik,  
 - a tevékenységéhez megkövetelt vagyoni biztosítékot az előírt határidőben nem pótolta,  
 - a Krend.-ben meghatározott adatszolgáltatási kötelezettségének felszólítás ellenére nem, vagy nem az előírt tartalommal tesz eleget, vagy

- az Mt. vagy e rendelet szabályainak többszöri megszegésével folytatja tevékenységét (ez esetben csak a törlést elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő 1 év elteltével vehető újra nyilvántartásba)

- tevékenysége megszüntetését bejelentette, vagy  
 - jogutód nélkül megszűnt [Krend. 16. § (1–2) bek.].

<sup>564</sup> Mt. 193/G. § (8) bek. Részletesen lásd: III. rész V. fejezet 3.4. pont.

<sup>565</sup> Btk. 54. §.

<sup>566</sup> MK 13.; Kiss 2004 p. 322.

munkakörben. Azt, hogy a kölcsönvevő ilyen esetben milyen igényt támaszthat a kölcsönbeadóval szemben (pl. kártérítés, vagy másik munkavállaló azonnali rendelkezésre bocsátása), a felek megállapodásában lehet rendezni. Meg kell jegyezni, hogy aligha valószínű, hogy a felsorolt szervezetek munkaerő-kölcsönzés útján töltenének be egy tisztséget.

A bírói gyakorlat a közügyektől eltiltástól eltérően ítélte meg a foglalkozástól eltiltás mellékbüntetés<sup>567</sup> hatását a munkaviszonyra. Az ítélet hatálya alá eső munkaviszony fenntartása jogszabályba ütközik, de nem lesz érvénytelen, hiszen érvénytelenségi ok csak a munkaszerződés megkötésekor állhat fenn. Ezért a foglalkozástól eltiltás nem automatikusan szünteti meg a munkaviszonyt, hanem azt a munkáltatónak egyoldalú jognyilatkozattal kell megszüntetnie.<sup>568</sup> Ezt a helyzetet 2010. január 1-jétől úgy szabályozza az Mt., hogy ilyen esetben a 10. § alkalmazásával a munkáltató köteles a munkaviszonyt azonnali hatállyal felszámolni.<sup>569</sup> Ha a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződésében megjelölt jellegű munkavégzés, vagy munkakör az ítélet hatálya alá esik, akkor a kölcsönbeadó köteles azonnali hatállyal felszámolni a jogviszonyt.

## 5. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése a magyar jogban

A munkaviszony megszüntetése esetén a munkaviszony a felek közös vagy egyoldalú elhatározásából ér véget. A megszüntetési jogcímek rendszere lényegében nem tér el az általános szabályoktól, ám egyes speciális részletszabályokkal és több garanciális jellegű általános szabály kizárásával<sup>570</sup> a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére mégis teljesen más szabályok vonatkoznak. Ennek köszönhetően az Mt. külön előírja, hogy a munkaviszony kezdetén teljesítendő munkáltatói tájékoztatási kötelezettségnek a jogviszony megszüntetésének speciális szabályaira is ki kell terjednie.<sup>571</sup> Az egyes megszüntetési jogcímek áttekintése előtt azt vizsgálom meg, milyen különbséget jelent, hogy számos általános szabály nem alkalmazható munkaerő-kölcsönzés esetén, és ennek a különbségtételnek van-e alkotmányos indoka.

### 5.1. A kizárt általános szabályok

A munkaviszony megszüntetése körében a legszembevetőbb, hogy a jogalkotó a rugalmasság „deregulatív” megközelítésével igyekezett szabályozni a munkaerő-kölcsönzést. Azaz, abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kívánatosabb, rugalmas szabályozás.<sup>572</sup> Így a munkaerő-kölcsönzésre nem kell alkalmazni a csoportos létszámcsoökkentés és a végkielégítés szabályait, és a 2009-es évben hozott AB határozatig a felmondási tilalmak sem voltak irányadóak.

A munkáltató rendes felmondása ellen védelmet nyújtó felmondási tilalmakat a munkaerő-kölcsönzés 2001-es bevezetése óta nem kellett alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra.<sup>573</sup> A bírói gyakorlat szerint ez ugyanakkor nem jelentette azt is, hogy a kölcsönzött munkavállalónak önmagában azért fel lehetett mondani, mert keresőképtelen beteg, vagy terhes. Egy konkrét esetben az LB-nek abban a kérdésben kellett állást foglalnia, vajon jogszerűen mondott-e fel a kölcsönbeadó munkavállalójának azzal az indoklással, hogy

<sup>567</sup> Btk. 56–57. §.

<sup>568</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 332.; Szűcs 2006 p. 361.

<sup>569</sup> Mt. 77/A. §.

<sup>570</sup> A kizárt szabályok felsorolását lásd: Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>571</sup> Mt. 193/H. § (3) bek. g) és i) pontok. Az érdemi információ tartalom érdekében e tárgykörökben nem elegendő a munkaviszonyra vonatkozó szabályra hivatkozni.

<sup>572</sup> Gyulavári 2010 p. 76.

<sup>573</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.



mivel közel két hónapja táppénzes állományban van, munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan.<sup>574</sup> Az LB kiemelte, hogy a táppénzes állomány nem jelenti a munkakör betöltésére való alkalmatlanságot. Ezt bizonyítja az is, hogy az Mt. szerint a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, amíg keresőképtelen beteg.<sup>575</sup> Márpedig, ha a munkavállaló törvényes indokkal nem végez munkát, úgy erre a tényre felmondást alapozni nem lehet. A kölcsönbeadó felmondása tehát jogellenes volt.<sup>576</sup> A felmondási tilalmak kizártsága, illetve a fenti döntés értelmezése jelentős vitát okozott a gyakorlatban és a szakirodalomban is.<sup>577</sup> Nem véletlen, hogy a felmondási tilalmak kizártsága ügyében három indítványozó is az AB-hoz fordult, köztük a Pécsi Munkaügyi Bíróság, amely az előtte folyamatban lévő per felfüggesztése mellett kérte a testület állásfoglalását.<sup>578</sup>

Az AB 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában részletesen bemutatta mindazokat – az ENSZ, az Európai Unió, az Európa Tanács, vagy az ILO égisze alatt született – nemzetközi egyezményeket és normákat, amelyek a felmondási tilalmakkal egyező célú rendelkezéseket tartalmaznak. Döntését azonban nem a Magyar Köztársaság e dokumentumokból fakadó, nemzetközi kötelezettségeire alapozta. Részletesen felsorolta mindazokat az alkotmányos alapjogokat is, amelyek intézményvédelmi oldalához a felmondási tilalmak köthetők – így a (terhes) nők és gyermekek védelmét, az esélyegyenlőséget, a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogot, végül a szociális biztonsághoz való jogot<sup>579</sup> –, ám a testület véleménye szerint a felmondási tilalmak kizárása e mögöttes alapjogokat nem sérti. Az AB ugyanis úgy foglalt állást, hogy ezen alapjogokból – a szabad felmondási rendszerre is tekintettel – nem következik, hogy a munkavállalónak alkotmányos joga lenne a felmondási védelemre. Így érvelésének középpontjában ismét az áll, hogy milyen ésszerű indok hozható fel a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti különbségtétel mellett.

A testület értelmezésében a felmondási tilalmak célja az, hogy a munkavégzés, mint a munkakötelemről származó fő kötelezettség teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás (pl. betegség, terhesség, közeli hozzátartozó ápolása) ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során. Egyúttal célja az is, hogy kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat.<sup>580</sup> A kérdés tehát az, van-e tárgyilagos értékelésen alapuló, ésszerű indoka annak, hogy ez a védelem csak a hagyományos munkaviszonyban állókat illeti meg. Az AB erre a kérdésre tagadó választ adott. Azok az élethelyzetek – potenciális veszélyhelyzetek – ugyanis, amelyekhez a törvény a felmondási védelmet kapcsolja, azonosan érintik a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalókat, illetve e körben a jogviszonyok eltérő jellege (időszakosság, kisebb tervezhetőség) sem indokol különbségtételt. Erre tekintettel az AB megállapította, hogy az Mt. 90. §-ának kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazhatóságát kizáró rendelkezés alkotmányellenes. Így a felmondási védelem szabályai 2009. június 19-től a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazandóak. Meg kell jegyezni, hogy az AB döntése a

<sup>574</sup> Mt 193/J. § (3) bek. b) pont.

<sup>575</sup> Mt. 107. § c) pont.

<sup>576</sup> EBH2007. 1635. Hasonló tényállás (keresőképtelenség miatti alkalmatlansággal indokolt felmondás) mellett ugyanezt az érvelést követte az LB két másik esetben is, lásd: EBH2006. 1538 és BH2007. 96.

<sup>577</sup> Lásd: Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 12–13.; Bankó 2009.; Kártyás–Takács 2008.

<sup>578</sup> Az ügyben a munkavállaló veszélyeztetett terhesként táppénzen volt, amikor a kölcsönbeadó alkalmatlanság miatt felmondott neki.

<sup>579</sup> Alkotmány 66. § (1–3) bek., 67. § (1) bek., 70/A. § (3) bek., 70/D. § (1) és 70/E. § (1) bek.

<sup>580</sup> A jogirodalom hasonlóan ragadja meg a felmondási tilalmak szerepét. Garancy Gabriella szerint a védetség alapja az, hogy az érintett dolgozó élet- és munkakörülményeiben ideiglenesen olyan változás áll be, amely körülmény fennállása alatt a felmondás méltánytalanul súlyosabban érintené őt, mint a többi dolgozót (Garancy 1970 p. 128.).



gyakorlatban nem szűkítette jelentősen a kölcsönbeadók munkáltatói mozgásterét. Az említett bírói gyakorlat alapján ugyanis korábban sem volt mód valós és okszerű indokkal felmondani olyan munkavállalónak, aki jogszerűen volt távol munkahelyéről.<sup>581</sup>

Az AB határozatának fontos hatása, hogy kijelölte – nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában – az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit. A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait – az AB által kimunkált teszt keretein túl – korlátozza.<sup>582</sup> Másfelől, ha az eltérő szabályok nem is érintenek alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét akkor is tiszteletben kell tartani, ez pedig az önkényes, ésszerű indok nélküli különbségtétel tilalmát jelenti. Ha tehát a speciális foglalkoztatási forma jellege nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek.

Álláspontom szerint a fenti logika alapul vételével kétséges, vajon van-e alkotmányos indoka, hogy a kölcsönzött munkavállaló a törvény alapján nem jogosult végkielégítésre. A végkielégítés rendeltetése az, hogy ha a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony a munkavállalótól független okból szűnik meg, úgy egy külön juttatással segítsék a munkavállalót az ezt követő átmeneti időszakban.<sup>583</sup> Ezt a támogatást akkor is indokolt biztosítani, ha a munkavállaló egyébként kölcsönzés keretében dolgozott. Ezen nem változtat az sem, hogy mivel a gyakorlatban rövid ideig állnak fenn a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok, a végkielégítésre jogosító három évet nem sok kölcsön-munkavállaló érne el.<sup>584</sup>

A csoportos létszámcsoökkentés szabályainak kizárása alapvetően indokolt, mivel magából a kölcsönzési tevékenységből, illetve a kölcsönbeadó AB határozatban is kifejtett korlátozott munkáltatói mozgásteréből eredően gyakori, hogy egyszerre nagy létszámú munkavállalót kell elbocsátania. Ezek a leépítések tehát nem rendkívüliek, hanem a rendes üzletmenet részeit jelentik, így az állami szervek felé teljesítendő kötelezettségek jelentős adminisztratív terhet jelentenek. Másrészt, a munkavállalók képviselőivel való egyeztetés lényegében okafogyott lenne, hiszen itt nincs olyan alternatívája a visszaküldött munkavállalók elbocsátásának, amiről egyeztetni lehetne. Az érintett munkavállalók újbóli elhelyezését pedig 30 napig amúgy is kötelessége megkísérelni a kölcsönbeadónak.<sup>585</sup> Bár a kölcsönzött munkavállalók visszaküldésének szükségességét a kölcsönvevő általában előre látja, a munkaerő-kölcsönzés rugalmasságát szüntetné meg, ha ilyen esetben a kölcsönvevőnek kellene teljesíteni a csoportos létszámcsoökkentés esetére előírt plusz munkáltatói kötelezettségeket. Az már más, a leépítéssel érintett létszámtól független kérdés, hogy a tartós – például az 1 évet meghaladó – kikölcsönzések esetén indokolt volna előírni, hogy a munkavállalót megfelelő időben, például 30 nappal korábban tájékoztatni kell, ha a kölcsönvevő visszaküldi a kölcsönbeadóhoz. A hatályos szabályok szerint ugyanis ez a változás akár azonnali hatállyal is bekövetkezhet.<sup>586</sup>

<sup>581</sup> Bankó 2009 p. 53.

<sup>582</sup> Lényegében ugyanezt a következtetést fogalmazza meg az Európai Bizottság megbízásából készült tanulmány, amely a munkajog 1992–2003 közötti fejlődését vizsgálta a 15 régi tagállamban. A kutatási összefoglaló szerint az európai országok a rugalmasítás, illetve dereguláció során megálltak az alkotmányos alapjogok jelentette határokonál, sőt ezek védelme a jogalkalmazásban még erősödött is (Sciarrà 2005 p. 24.).

<sup>583</sup> Ezzel egyezően fogalmazta meg a végkielégítés célját a közelmúltban az EB az *Andersen esetben* [C-499/08. Ingeniørforeningen i Danmark v Region Syddanmark] (2010) ECR 00000 para. 27–34.]

<sup>584</sup> Példaként említhető a spanyol szabályozás, amely szerint a munkaviszony végén a kölcsönzött munkavállaló 12 napi végkielégítésre tarthat igényt minden ledolgozott (kikölcsönzésben töltött) hónap után. Az első látásra nagyvonalúnak tűnő szabály a gyakorlatban csak szimbolikus, mivel a kikölcsönzések nagyon rövid időtartamúak (Rodríguez-Royo 2004 p. 179.).

<sup>585</sup> Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont, elemzését lásd az 5.2.2.2. pontban.

<sup>586</sup> Végül, az általános szabályokkal szemben a kölcsönbeadó nem köteles lehetőséget adni a munkavállalónak arra, hogy a megszüntető nyilatkozat közlése előtt előadhassa védekezését a vele szemben felhozott kifogások kapcsán. Mivel a bírói gyakorlat szerint a munkavállaló meghallgatásának elmaradása önmagában nem teszi jogellenessé a munkaviszony megszüntetését (BH2005.33) ez a szabály nem jelent érdemi különbséget.

## 5.2. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetési jogcímei

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

Valamennyi megszüntetési mód közös jellemzője, hogy arra csak írásbeli nyilatkozattal kerülhet sor.<sup>587</sup> Emellett a kölcsönbeadói felmondás és az azonnali hatályú felmondás alakí érvényességi kelléke a törvénynek megfelelő indokolás is.<sup>588</sup>

### 5.2.1. Az általános szabályok szerinti megszüntetési jogcímek

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony is megszüntethető közös megegyezéssel. Mivel a kölcsönvevő nem fél a munkaviszonyban, természetesen ez nem háromoldalú megállapodást jelent, hanem csak a munkavállaló és a kölcsönbeadó valódi, félreérthetetlen, kölcsönös akarat-elhatározását. A megállapodásban a felek szabadon rendelkezhetnek az egymásnak fizetendő járandóságokról, illetve a megszüntetés időpontjáról is, amely akár azonnali hatályú is lehet. Az már más, a munkáltatói pozíció kiszervezésére utaló kérdés, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján a közös megegyezésben vállalt fizetési kötelezettségeit a kölcsönbeadó a kölcsönvevőre terhelheti.

A próbaidő szabályai 2006. január 1-től alkalmazhatók a munkaerő-kölcsönzésre. Bevezetését az indokolta, hogy kölcsönzés esetében is szükséges lehet egy bevezető időszak, amely alatt mindkét fél egyszerűen kiléphet a munkaviszonyból, ha nem teljesülnének várakozásai. Ezt a munkavállaló oldalán éppen a jogviszony különleges – sokszor előre még pontosan nem ismert – konstrukciója indokolja. Másfelől, a kölcsönbeadók a próbaidő tartama alatt nincsenek ahhoz a szabályhoz kötve, hogy a ki nem kölcsönzött munkavállaló jogviszonyát erre hivatkozással csak akkor szüntethetik meg, ha a két kölcsönzés közti időszak eléri a 30 napot.

Az Mt. a határozott idejű munkaerő-kölcsönzésre létrejött jogviszony megszüntetésére nem ad a 88. § (2) bekezdésében foglaltakhoz hasonló lehetőséget.<sup>589</sup> Így a határozott idejű munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony csak közös megegyezéssel, azonnali hatályú felmondással és a próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntethető meg. Itt tehát még fokozottabban érvényesül a hazai szabályozás merevsége a határozott időre szóló munkaviszony egyoldalú megszüntetése kapcsán. Ennek is köszönhető, hogy a gyakorlatban a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok egyre nagyobb aránya határozaltan időre létesül.<sup>590</sup>

### 5.2.2. A felmondás

---

Ugyanakkor, a meghallgatás mellőzésével ugyan gyorsabb lehet a munkavállalók elbocsátása, de a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására alapított megszüntetés indokolásáért a kölcsönbeadó természetesen felelős, ezért annak elmaradásával jelentősen nőhetnek a megszüntetés jogi kockázatai.

<sup>587</sup> Mt. 193/I. § (1–2) bek.

<sup>588</sup> Mt. 193/J. § (2) bek. és 193/K. § (5) bek.

<sup>589</sup> Ez alapján a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló hagyományos munkaviszonyát bármikor megszüntetheti, ha a munkavállalónak egyévi, illetve ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét megfizeti. E szabály alkalmazhatóságát az Mt. 193/P. § (1) bekezdése kizárja.

<sup>590</sup> Berkí–Dudás–Farkas 2003 p. 11.

A felmondás olyan egyoldalú, címzett, írásbeli nyilatkozat, amellyel valamelyik fél – a felmondási idő megtartásával – a határozatlan idejű, munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyt megszünteti. Ez megfelel az általános szabályok szerinti rendes felmondás meghatározásának, így nem véletlen, hogy a felmondást a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása és a szakirodalom<sup>591</sup> is a rendes felmondásnak megfeleltethető jogintézménynek tekinti. Álláspontom szerint a dogmatikai alapok egyezőségére tekintettel indokolatlan az eltérő terminológia használata,<sup>592</sup> ezt pusztán a részletszabályok különbözősége nem támasztja alá. Ráadásul – mint alább látható lesz – ezek a speciális szabályok sok esetben szükségtelenek, mivel az általános előírások alkalmazása is megfelelne a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének. Ezért összességében nem csak a különböző elnevezés használata, de lényegében a rendes felmondás szabályaitól való eltérés általában is felesleges. Jól mutatja a két eltérő elnevezésű, de tartalmilag egyező jogintézmény keltette zavart, hogy bírói gyakorlat is hajlamos munkaerő-kölcsönzés esetén az általános szabályok szerinti fogalmakat használni.<sup>593</sup> A felmondás szabályainak áttekintése során – előbbi állításom alátámasztására – bemutatom az eltérő szabályozás következtetlenségeit.

A felmondás – a rendes felmondáshoz hasonlóan – nem azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt. A munkaerő-kölcsönzés jellegzetességeire tekintettel a felmondási idő tartama rövidebb, tizenöt nap, amely harminc napra emelkedik, ha a munkaviszony időtartama elérte a 365 napot.<sup>594</sup> Mint látható, ebben az esetben a törvény tekintettel van arra, hogy a huzamosabb idejű munkaviszonynál csak kisebb mértékű különbégtétel indokolt.<sup>595</sup> Emellett – az általános szabályoktól eltérően – a kölcsönbeadó felmondása esetén a kölcsön-munkavállalót a felmondási idő egészére fel kell menteni a munkavégzés alól. A kölcsönbeadó ugyanis tipikusan olyan esetben mond fel a munkavállalónak, amikor nem foglalkoztatja kölcsönvevő, és erre nincs is kilátás. Ilyen esetben pedig nincs hol dolgoznia a munkavállalónak a felmondási idő alatt. Eltérő eset persze lehetséges, erre tekintettel a törvény lehetővé teszi a feleknek, hogy a felmentésről írásban másképp állapodjanak meg.<sup>596</sup> E két, az általánostól eltérő szabály ésszerű indokát az AB a jogviszony speciális jellegében, a kölcsönbeadó korlátozott munkaszervezési lehetőségében látta.<sup>597</sup>

A speciális szabályok mellett álláspontom szerint a jogalkotó indokolatlanul zárta ki néhány, a rendes felmondásra vonatkozó előírás alkalmazhatóságát.<sup>598</sup> E következtetlenségek

<sup>591</sup> Lásd pl. Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 668., Cséffán 2008 p. 540., Gyulavári 2006 p. 268., Suba 2006 p. 859.

<sup>592</sup> Hasonló álláspontot képvisel: Kenderes 2006B p. 167.

<sup>593</sup> Lásd pl. az LB Mfv.I.10.035/2007/4. és Mfv.I.10.816/2007/3. számú határozatait. (Az utóbbi döntés később BH2010. 21 számon közzétételre került.)

<sup>594</sup> Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani [Mt. 193/J. § (4–5) bek.].

<sup>595</sup> A holland szabályozás szintén a foglalkoztatás hosszához igazítja a felmondási időt. A nemzeti szintű kollektív szerződés szerint a már említett ideiglenességi kikötés esetén a felmondási idő egy nap, ám ez 2 hónap után 7 napra nő. Az első 26 hetes időszak lejárta után pedig a felmondási idő 1 hónapra emelkedik (Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 238–239.).

<sup>596</sup> Az általános szabályok nem alkalmazhatóak, tehát a felek megállapodását az a szabály sem korlátozza, hogy a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. Lásd: Mt. 93. § (2) bek., alkalmazását kizárja: Mt. 193/P. § (1) bek. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg [Mt. 193/J. § (6) bek.].

<sup>597</sup> 67/2009. (VI. 19.) sz. AB határozat.

<sup>598</sup> A felmondási idő kapcsán az alábbi két problémára kell utalni. A vonatkozó általános szabály kizártsága miatt a kölcsön-munkavállaló átlagkeresetére akkor is igényt tarthat, ha a felmondási idő alatt munkabérre egyébként nem lenne jogosult [Mt. 93. § (3) bek.]. Például, ha a munkavállaló elháríthatatlan ok miatt nem tud munkát végezni [Mt. 107. § g) pont] – pl. tömegközlekedési sztrájk, vagy az időjárás miatt – ez a kölcsönbeadó bérfizetési kötelezettségét – álláspontom szerint indokolatlanul – nem érinti. Másrészt, a kölcsönbeadó nem köteles arra, hogy a munkavállaló a felmondási idő alatt közölt kérésére a munkaviszonyt a munkavégzés alóli

közül egy közösségi jogi szempontból is aggályos példát érdemes kiemelni. Az Mt. kizárja azt a szabályt, amely alapján a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem lehet indok a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetéséhez.<sup>599</sup> E rendelkezés a transzfer irányelvén alapul, de kivétel tehető alóla azon munkavállalók tekintetében, akikre az elbocsátás elleni védelem tagállami szabályai nem vonatkoznak.<sup>600</sup> Ugyanakkor, mivel az AB 67/2009 (VI. 19.) számú határozata révén 2009. június 19. óta a felmondási tilalmak a kölcsönözött munkavállalókra is alkalmazandóak, a hatályos szabályozás mellett az felelne meg az irányelvnek, ha az Mt. fenti rendelkezése a munkaerő-kölcsönzésre is kiterjedne.

#### *5.2.2.1. A felmondás indokolása*

Felmondással mindkét fél megszüntetheti a határozatlan idejű kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt. Ennek feltétele, hogy le kell tölteni a felmondási időt, illetve a kölcsönbeadónak a felmondást megfelelően indokolnia kell. A felmondás indokolásával kapcsolatos minőségi követelmények – valóság, világosság, okszerűség – megegyeznek az általános szabályokkal.<sup>601</sup> Az indokolás tartalmi követelményeit viszont – azaz hogy milyen okokból kerülhet sor felmondásra – eltérően rendezi a kölcsönzésre vonatkozó fejezet. Az Mt. szerint a kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- b) a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy
- d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.<sup>602</sup>

Egyes álláspontok szerint a lehetséges okok fenti meghatározása kötött felmondási rendszert hoz létre a kölcsönzésnél.<sup>603</sup> Véleményem szerint azonban a törvény tágan, okcsoportokat megjelölve határozza meg az elfogadható indokokat – hasonlóan, mint a rendes felmondásnál –, így csak relative kötött felmondási rendszerrel lehet beszélni.<sup>604</sup>

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként,<sup>605</sup> míg a c) pontban foglalt eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfeleltethető az általános szabályokban foglalt, a „munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával”, illetve „munkavállaló képességeivel” összefüggő ok kategóriájának. Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy ha valóban azonos esetkör fednek le, akkor miért nem azonos szóhasználatlalt élt a jogalkotó? Így elképzelhető, hogy a jövőbeni bírói gyakorlat a kölcsönzésre meghatározott lehetséges indokokat szűkebben értelmezi majd, mint az általános szabályokat. Például, ami a munkavállaló képességeivel összefüggő kifogásnak megfelel, nem feltétlenül jelenti a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot is.<sup>606</sup> Az esetjog

---

felmentés előtti, a munkavállaló által megjelölt időpontban szüntesse meg (Mt. 94. §). Ilyen eset ugyan csak akkor fordulhatna elő, ha a munkavállaló a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján nem a teljes felmondási időre mentesül a munkavégzés alól, mégis indokolatlannak tartom kizárni ezt a lehetőséget.

<sup>599</sup> Mt. 89. § (4) bek.

<sup>600</sup> Transzfer irányelv 4. cikk.

<sup>601</sup> Mt. 193/J. § (2) bek.; MK 95.

<sup>602</sup> Mt. 193/J. § (3) bek.

<sup>603</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 671.

<sup>604</sup> Ezt az álláspontot osztja Suba Ildikó is (Suba 2006 p. 860.).

<sup>605</sup> Mt. 89. § (3) bek.

<sup>606</sup> Suba Ildikó szerint a nem megfelelő munkavégzés olyan eseteket fed le, amikor a munkavállaló képességei, egészségi állapota, képzettsége stb. alapján képes volna ellátni az adott feladatot, de ezt mégsem teszi. Alkalmatlanság esetén ezzel szemben a munkavállaló igyekezete ellenére sem képes megfelelő színvonalú munkát végezni (Suba 2006 p. 860.).

ilyen megkettőződése azonban hasonlóan felesleges lenne, mint a felmondási okok eltérő szabályozása.

A felmondás indoka lehet a kölcsönbeadó működésével összefüggő ok is, amely azonban az alább elemzett c) pont mellett lényegében tartalmatlan. Nehéz ugyanis olyan, a kölcsönbeadó működésével összefüggő okot elképzelni, amely végső soron nem a kikölcsönzések visszaesésére vagy hiányára, azaz a kölcsönvevő működésére lenne visszavezethető.<sup>607</sup> Az alább elemzett bírósági gyakorlat alapján viszont ezek a kérdések nem vonhatóak a kölcsönbeadó működési körébe.<sup>608</sup> A kölcsönbeadó foglalkoztatási lehetőségei – ahogy azt a 67/2009. (VI. 19.) számú AB határozat is elismerni – partnerei foglalkoztatási szándékától, lehetőségétől függ. Ezáltal leépítéssel kapcsolatos döntései aligha fakadhatnak más forrásból, mint a kikölcsönzési lehetőségek beszűküléséből.<sup>609</sup>

#### *5.2.2.2. Felmondás kikölcsönzés hiányában: a 30 napos szabály*

A felmondási indokok közé foglalt c) pont valójában nem más, mint a kölcsön-munkavállalót védő nagyon fontos garancia, és egyben – a felmondási idő rendezése mellett – talán az egyetlen olyan szabály a megszüntetésre vonatkozó rendelkezések között, amely valóban a jogintézmény rendeltetéséből ered. Eszerint a kölcsönbeadó felmondással élhet, ha harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását. Megfelelő értelmezéssel ez azt jelenti, hogy ha a két kikölcsönzés közötti időtartam nem érte el a 30 napot, akkor a kölcsönbeadó nem mondhat fel a munkavállalónak csupán a foglalkoztatás szünetelésére hivatkozással. E szabály híven tükrözi a munkaerő-kölcsönzés azon sajátosságát, hogy a munkaviszony tartalmát nem meríti ki egyetlen kölcsönvevőnél való munkavégzés. A kölcsönzött munkavállaló köteles a kölcsönbeadó által kijelölt kölcsönvevőnél munkát végezni, de a kölcsönbeadó oldaláról ez az utasítási jog egyben kötelezettség is. Azaz, a munkaviszony fennállása alatt köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállalót kölcsönvevők foglalkoztassák. Csak e többletkötelezettség mellett valósul meg a kölcsön-munka előnyének tartott változatosság, illetve széleskörű tapasztalatszerzési lehetőség. A 30 napos szabály nélkül a kölcsönbeadó az utolsó kikölcsönzés letétét követően akár azonnal hivatkozhatna arra, hogy nem tartja racionálisnak a munkavállaló állományban tartását – hiszen munkaerejére nincs kereslet a piacon –, így munkaviszonyát működésével összefüggő okból jogszerűen megszünteti. A bírói gyakorlat alapján ugyanis a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás tényénél fogva okszerű, a munkáltató gazdálkodásának racionalitását, célszerűségét nem vizsgálja a bíróság.<sup>610</sup> A minimum 30 napos időköz előírásával a kölcsön-munkavállaló átmeneti időhöz jut, amíg munkaviszonya fennmarad, és egy újabb kikölcsönzés lehetősége is él.

Ezt az értelmezést tükrözi a bírói gyakorlat is. Az LB egy ítéletében kiemelte, hogy a „kölcsönbeadó működésével összefüggő okot” nem lehet kiterjesztően értelmezni a

<sup>607</sup> Ilyen lehet az a ritka eset, ha egy kölcsönbeadó cég tevékenysége megszüntetését határozza el, miközben van éppen kikölcsönzött munkavállalója.

<sup>608</sup> LB MfV.I.10.035/2007/4.

<sup>609</sup> A felmondás indokolásával kapcsolatban egy további következtetésre is utalni kell. Mivel az ellenkező tartalmú általános szabály nem alkalmazható – a kölcsönbeadónak a nyugdíjas munkavállalóval szembeni felmondását is meg kell indokolnia [Mt. 89. § (6) bek.]. Ez furcsának tűnik egy egyébként rugalmasabb foglalkoztatási forma szabályai között, különös tekintettel arra, hogy egyébként a védett korú kölcsönzött munkavállalót viszont nem védi felmondási korlátozás [Mt. 89. § (7) bek.]. Megjegyzendő, hogy kölcsönzésnél a nyugdíjas munkavállalóra adott törvényi definíció sem alkalmazandó, ami azért okozhat jogalkalmazási nehézséget, mert a felmondási tilalmak viszont igen. Aggályos, hogy vajon az Mt. 90. § (3) bekezdése alapján felfre lehet-e tenni a felmondási tilalmakat a nyugdíjas a kölcsönzött munkavállaló esetén, ha egyszer a fogalmat definiáló szakasz nem alkalmazandó.

<sup>610</sup> MK 95.

kölcsönvevő cég működésére is. Azaz nem minősül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölcsönvevő nem igényel újabb, vagy további munkaerőt. Erre hivatkozással csak a c) pont alapján, tehát csak 30 nap elteltével lehet megszüntetni a munkaviszonyt.<sup>611</sup>

Álláspontom szerint a 30 napos szabály egyben azt is jelenti, hogy ha a kölcsönbeadó ezen időtartam alatt képes megfelelően kikölcsönözni a munkavállalót, úgy ezt köteles megtenni. Ennyiben a közszféra munkajogából ismert állás-felajánlási kötelezettségre emlékeztető tartamú szabályról van szó,<sup>612</sup> bár itt a kölcsönbeadó nem felajánlja a kölcsönvevőnél történő munkavégzést, hanem utasítja rá a munkavállalót. Ha a munkavállaló az új kölcsönvevőnél nem kíván munkát végezni, úgy vagy neki kell felmondania, vagy javaslatot tennie a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. A kölcsönbeadónak viszont nincs mérlegelési lehetősége, hogy saját belátása szerint kikölcsönzi a megfelelő kölcsönvevőhöz a munkavállalót, vagy kivárja a 30 napot, és felmondással megszünteti a munkaviszonyt. Ezt ilyen esetben csak a nem megfelelő munkavégzésre, vagy alkalmatlanságra hivatkozással tehetné meg. Ha viszont a megfelelő foglalkoztatást biztosíthatta volna, úgy a c) pontra alapított felmondás indoka valótlan, így jogellenes lesz.

A 30 napos szabály elméleti indokoltsága mellett számos gyakorlati problémát is felvet.<sup>613</sup> Ez elsősorban abból ered, hogy a rendelkezés meglehetősen szűkszavú, és a felmerülő részletkérdéseket egyáltalán nem rendezi. Kérdéses például, hogy mit jelent a megfelelő foglalkoztatás a szakképzettség, fizetés stb. vonatkozásában. E körben nyilván a munkaszerződést kell alapul venni, ám problémát jelent, hogy az kötelezően csak a munkavégzés jellegét rögzíti, a munkahelyet nem. Vajon milyen földrajzi körben kell keresni a megfelelő foglalkoztatási lehetőséget? Megfelelő-e az ország túlsó végén – esetleg külföldön – megnyíló munkalehetőség? A válasz a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének értelmezése alapján adható meg. Ha úgy tekintjük, hogy a munkavégzés helyét nem rögzítő munkaszerződés alapján a kölcsönzött munkavállaló bárhol köteles munkát végezni, ahol ezt a kölcsönbeadó elrendeli, úgy a megfelelő foglalkoztatás keresésének is ehhez kell igazodnia. Ha azt az értelmezést fogadjuk el, hogy a munkavállaló megtagadhatja a felajánlott munkahelyen a munkába állást – mert túl messze van –, akkor a munkáltatót sem terhelheti az a kötelezettség, hogy minden foglalkoztatási lehetőséget számításba vegyen, csak azokat, amelyeket a munkavállaló várhatóan el is fogadna.

Ez utóbbi érvelést fogadta el az LB egy esetben. A tényállás szerint a kölcsönvevő két keresőképtelen munkavállaló foglalkoztatását megszüntette. A kölcsönbeadó tájékoztatta a munkavállalókat, hogy foglalkoztatásukat a jövőben egy másik megyében tudja biztosítani, és felajánlotta a munkavállalóknak az új munkavégzési lehetőséget, akik ezt nem fogadták el. Ezt követően a kölcsönbeadó felmondással megszüntette a munkavállalók munkaviszonyát, akik annak jogellenessége megállapítása érdekében bírósághoz fordultak. Az LB – a jogerős ítélettel egybehangzóan – megállapította, hogy a kölcsönbeadó valóban jogosult a munkavállalókat a kölcsönvevők igényei szerint egyik munkahelyről a másikra áthelyezni. A felek általános együttműködési kötelezettségéből fakadóan azonban a kölcsönbeadónak még a munkaszerződés megkötése előtt tájékoztatnia kellett volna a munkavállalókat arról, hogy a kölcsönbeadó működése mely földrajzi területre terjed ki, vagyis arról, hogy a munkavállalók mely országrészben alkalmazhatók. Mivel ilyen tájékoztatás nem történt, és a munkavállalókat váratlanul érte a korábbi munkahelytől távoli foglalkoztatás, melynek pontos körülményeit – még a végzendő munkák jellegét sem – közölte velük a kölcsönbeadó, ezért a felmondás jogellenes volt.<sup>614</sup>

<sup>611</sup> LB Mfv.I.10.035/2007/4.

<sup>612</sup> Ktv. 17. § (11) bek. és 31. § (6–9) bek.; Kjt. 30/A. §.

<sup>613</sup> Részletesen lásd: Kártíry–Takács 2008 p. 30.

<sup>614</sup> LB Mfv. I.10.974/2008/4.

Az LB tehát a megfelelő foglalkoztatás fogalmának szűk értelmezését követi, ám meg kell jegyezni, hogy indokolása vitatható. Egyrészt, az Mt. tételesen felsorolja, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszony létesítésekor milyen tájékoztatással tartozik a munkavállaló felé.<sup>615</sup> Aggályos, hogy ezt a bírói jogértelmezés bővítheti-e olyan új elemmel, amelynek elmaradása akár a jogviszony jogellenes megszüntetéséhez is elvezethet. Másrészt, az idézett érvelés alapján nem nehéz odáig sem eljutni, hogy amennyiben a kölcsönbeadó arról tájékoztatja a munkavállalót, hogy a foglalkoztatására kizárólag egy városban (adott esetben kizárólag egy kölcsönvevőnél) kerül sor, úgy lényegében mentesül a megfelelő foglalkoztatás biztosítása alól.<sup>616</sup>

A törvény a 30 napos időtartam számítása kapcsán sem ad eligazítást. Így kérdéses, beleszámít-e azon időszak, amikor a munkavállaló egyébként sem kötelezhető munkavégzésre, mert például keresőképtelen, vagy rendes szabadságon van. Ha ugyanis a munkavállaló jogszerűen mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, akkor értelemszerűen nem is lehet kölcsönbe adni, foglalkoztatni. Ekkor – bár lehet megfelelő „szabad” munkakör a kölcsönbeadó működési területén – nem lesz olyan kölcsönvevő, aki elfogadná az ilyen munkavállaló kikölcsönzését. Például, ha a munkavállaló keresőképtelen beteg a 30 nap alatt, úgy a kölcsönbeadónak jószérével esélye sincs a megfelelő foglalkoztatás biztosítására, így az ennek meghiúsulására alapított felmondás valósága vitatható lenne. Így tehát indokolt, hogy ezen időtartamok – legalább részben – a határidőbe ne számítsanak be, a keresési kötelezettség nyugodjon.<sup>617</sup> A törvényi szabályozásnak arra is ki kellene térnie, hogy huzamosabb munkavégzés alóli mentesüléssel járó időszak esetén a megfelelő foglalkoztatás keresésére vonatkozó időszak ne váljon parttallanná.

A felmondás szabályait összefoglalóan értékelve, egyedül a 30 napos szabály és a felmondási időre vonatkozó előírások azok, amelyeknél a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai indokolják a rendes felmondás általános szabályaitól való eltérést. Álláspontom szerint ezért elegendő lett volna e két körben speciális rendelkezéseket alkotni, és egyébként megtartani a hagyományos munkaviszonyra vonatkozó szabályokat és terminológiát.

### *5.2.3. Az azonnali hatályú felmondás*

Ebben az esetben a munkavállaló, vagy a kölcsönbeadó egyoldalú nyilatkozata azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyt, amely egyaránt lehet határozott, vagy határozatlan idejű.<sup>618</sup> Ilyen jognyilatkozat tételére azonban a felek csak a törvényben foglalt szigorú feltételek fennállta esetén és csak az ott előírt határidőn belül jogosultak. A szakirodalom<sup>619</sup> és a miniszteri indokolás kiemeli a rendkívüli felmondással való megfeleltethetőséget, ami álláspontom szerint ezúttal is az eltérő terminológia indokolatlanságát mutatja. Mivel itt is a munkaviszony szankciós jellegű, azonnali hatályú megszüntetéséről van szó – azaz a jogintézmény dogmatikai karaktere azonos –, ezúttal sem indokolt a terminológiai különbségtétel. Emellett – ahogy az alábbi elemzésből látható lesz – a speciális szabályok egyáltalán nem a munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából, vagy rendeltetéséből fakadnak. Összességében az eltérő szabályozás e megszüntetési jogcímnél még annyira sem indokolt, mint a felmondásnál, az Mt. rendkívüli felmondásra vonatkozó rendelkezései probléma nélkül alkalmazhatóak lennének a munkaerő-kölcsönzésre is.

<sup>615</sup> Mt. 193/H. § (3) bek.

<sup>616</sup> Az ítélet részletes kritikáját lásd: Takács 2010.

<sup>617</sup> Egyébként jogilag nincs akadálya annak, hogy a munkavállalót akkor is kikölcsönözzék, ha a foglalkoztatás első napján valamilyen okból jogszerűen mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Hasonlóan, ahogy a munkaviszony keletkezését sem zárja ki az, hogy a munkába lépés napján munkavállaló mentesül a munkavégzés alól.

<sup>618</sup> Mt. 193/K. § (1) bek.

<sup>619</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 658., Cséffán 2008 p. 540., Suba 2006 p. 863.



Az azonnali hatályú felmondás – a rendkívüli felmondással egyezően – csak az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül gyakorolható. A nyilatkozat megtételére vonatkozó objektív határidő viszont a rendkívüli felmondásra vonatkozó egy évnél jóval rövidebb, csupán 60 nap.<sup>620</sup> Mivel a kölcsönzésre létrejött munkaviszony nem feltétlenül rövid ideig áll fenn – még ideiglenes kikölcsönzések mellett sem –, álláspontom szerint indokolatlan a lerövidített határidő.<sup>621</sup> Speciálisan alakul a nyilatkozattételi határidő, ha az azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegésről a kölcsönvevő szerez tudomást. Ilyenkor a kölcsönvevő a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásos tájékoztatást ad a kölcsönbeadónak, a tizenöt nap pedig e tájékoztatás kézhezvételétől számít.<sup>622</sup> A szabály alkalmazásával kapcsolatos gyakorlati nehézségekről már szóltam. Ehhez még annyit tehetünk hozzá, hogy ráadásul könnyen manipulálható, hogy a kölcsönbeadó a kölcsönvevőtől, vagy más forrásból (pl. egy másik munkavállalójától) értesül a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről. Utóbbi esetben pedig rugalmasabban határozható meg, mi minősül tudomásszerzésnek, így mikortól kezdődik a szubjektív határidő.

#### *5.2.3.1. Az azonnali hatályú felmondás indokolása*

A legfontosabb eltérés a rendkívüli felmondáshoz képest azoknak az eseteknek a meghatározása, amikor az azonnali hatályú felmondással élni lehet. Míg a rendkívüli felmondás jogát mindkét fél ugyanazon feltételek mellett gyakorolhatja, addig az azonnali hatályú felmondásnak eltérő követelményei vannak a kölcsönbeadó, illetve a munkavállaló esetében. A másik különbség, hogy a rendkívüli felmondáshoz képest azonnali hatályú felmondással – összességében – csak szűkebb körben lehet élni.

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással akkor szüntetheti meg, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős részben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.<sup>623</sup> Ehhez képest a kölcsön-munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.<sup>624</sup> Esetében tehát nem követelmény, hogy a megszegett szabály lényeges legyen, és az sem, hogy a másik felet vétkesség terhelje. A többes szám használata viszont arra utalhat, hogy egyetlen szabály – akár súlyos – megszegése nem elég alap az azonnali hatályú felmondáshoz. A szabályozás elég zavaros tehát abból a szempontból, hogy egyszerre szigorítja és tágitja az azonnali hatályú felmondás alkalmazási körét a rendkívüli felmondáshoz képest, miközben a tényállási elemek eltérését aligha lehetne indokolni.

Az azonnali hatályú felmondás talán egyetlen valóban indokolt speciális szabálya az, hogy – mint látható volt – a munkavállaló azonnali hatályú felmondását a kölcsönvevő súlyos szabályszegése is megalapozza.<sup>625</sup> Ezt mindenképpen rögzítenie kell a törvénynek, hiszen a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségek a kölcsönvevőt

<sup>620</sup> Mt. 193/K. § (6) bek.

<sup>621</sup> Hasonló álláspontot képvisel Kenderes György (Kenderes 2006B p. 168.). A megszűnési eseteknél már szó esett a kölcsönzési képesség elvesztéséről. Ilyen esetben a kölcsönbeadónak kötelezettsége a nyilvántartásból való törlesztés kimondó határozat jogerőre emelkedésétől számított 60 napon belül azonnali hatállyal megszüntetni a kölcsönzésre létrejött munkaviszonyait. Ez olyan különálló jogcím az azonnali hatályú felmondásra, amelyre a fenti nyilatkozattételi határidőket nem kell alkalmazni [Mt. 193/K. § (4) és (6) bek.].

<sup>622</sup> Mt. 193/K. § (6) bek.

<sup>623</sup> Mt. 96. § (1) bek.

<sup>624</sup> Mt. 193/K. § (2) bek.

<sup>625</sup> Bár a megszüntető nyilatkozatot ekkor is a kölcsönbeadónak kell címezni [Mt. 193/E. § (2) bek.].



terhelik.<sup>626</sup> A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása lehet irányadó arra, hogy ilyenkor a kölcsönbeadó milyen igényeket támaszthat a kölcsönvevővel szemben. Mivel a kölcsönbeadó köteles a felmondási időre járó átlagkeresetet megfizetni az azonnali hatályú felmondással élő munkavállalónak, ennek megtérítését külön rendelkezés nélkül is – a polgári jog általános szabályai szerint – kártérítés címén követelheti a kölcsönvevőtől.

A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.<sup>627</sup> Összehasonlítva ezt a rendkívüli felmondás szabályával, itt nem feltétel, hogy a kötelezettségszegés súlyos legyen, és elegendő az enyhe gondatlanság is. Ismét megjelenik viszont a zavaró többes szám: az azonnali hatályú felmondást egyetlen lényeges kötelezettség megszegése nem alapozza meg – legalábbis a jogszabály nyelvtani értelmezése szerint.

Mindkét félnél tehát a kötelezettségszegés súlyának kell egy bizonyos szintet elérnie, hogy az azonnali hatályú felmondás alapos legyen.<sup>628</sup> A rendkívüli felmondás tényállási elemeinek a két jogalany közti feldarabolását azonban a kölcsönzés eltérő konstrukciója nyilvánvalóan nem indokolja. A bírói gyakorlatra vár annak az esetjogra, a kimunkálása, amely segít majd eligazodni az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás alkalmazása feltételeinek különbségeiben.<sup>629</sup> Például az LB egy kölcsönbeadói azonnali hatályú felmondás jogszerűségét az alapján állapította meg, hogy a munkavállaló kötelezettségszegése lényeges és súlyosan gondatlan volt. Arra nem tért ki a határozat, hogy enyhe gondatlanság is megalapozta volna az azonnali hatályú felmondást, mint ahogy azt sem követelte meg, hogy több kötelezettség megszegésére hivatkozzon a munkáltatói indokolás.<sup>630</sup> Ez alapján a két jogintézmény közötti különbségek csak hosszabb gyakorlat alapján lesznek kimutathatóak, bár párhuzamos bírói gyakorlat kimunkálására – akárcsak a felmondás esetén – itt sincs szükség. Amit biztosan állíthatunk, hogy a tételes jogi szabályok alapján a két lefedett esetkör jelentősen eltér egymástól.

Ezt a képet tovább árnyalja, hogy az Mt. az azonnali hatályú felmondást egyik félnek sem teszi lehetővé a rendkívüli felmondást megalapozó b) ponthoz hasonló esetben. Az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontját a jogirodalom úgy értelmezi, hogy itt olyan magatartásról van szó, amely nem munkaviszonyból származó kötelezettség megszegését jelenti, mégis lehetetleníti

---

<sup>626</sup> Mivel a kölcsönvevő eljárása is okot adhat a munkavállaló azonnali hatályú felmondására, a törvény úgy fogalmaz, hogy a munkavállaló a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megszegésére is hivatkozhat megszüntető nyilatkozatában. Ez azért fontos, mert a munkaviszonyra vonatkozó szabály fogalma – amely alatt a munkaviszonyt szabályozó jogszabályokat és a kollektív szerződést kell érteni [Mt. 13. § (5) bek.] – alkalmazhatatlan a kölcsönvevő esetében, hiszen őt nem fűzi jogviszony a munkavállalóhoz. Ezért él a törvény a foglalkoztatásra vonatkozó szabály kifejezéssel, ami mindazon munkaviszonyra vonatkozó szabályokat feleleli, amelyek alkalmazása szempontjából a kölcsönvevő minősül munkáltatónak [Mt. 193/G. § (5) bek.]. Nem tartozhat e körbe viszont a kollektív szerződés, hiszen a hatályos szabályok szerint a kölcsönvevő nem köthet a kölcsön-munkavállalóra – akár csak részleteiben – kiterjedő hatályú kollektív megállapodást. Ugyanígy, a kölcsön-munkavállaló akkor is azonnali hatályú felmondással élhet, ha a munkaviszonyra, vagy a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodást szegik meg. Az Mt. definíciója szerint, munkaviszonyra vonatkozó megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás [Mt. 7. § (6) bek.]. Ebbe a körbe tehát nem tartozik bele a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés. A munkavégzés helyét viszont nem a kölcsön-munkavállaló munkaszerződése, hanem éppen ez a megállapodás tartalmazza [Mt. 193/G. § (1) bek. b) pont]. Ezért szükséges a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás fogalmának használata is. Ennek hiányában, vagy eltérő értelmezés mellett, a kölcsönvevőt semmilyen szabály nem kötné abban a vonatkozásban, hogy hol dolgoztatja a kikölcsönözött munkavállalót – csupán az, amely szerint más munkáltatónál történő munkavégzést nem írhat elő [Mt. 193/D. § (5) bek.].

<sup>627</sup> Mt. 193/K. § (3) bek.

<sup>628</sup> Suba 2006 p. 864.

<sup>629</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 674.

<sup>630</sup> Mfv.I.10.816/2007/3.

a munkaviszony fenntartását.<sup>631</sup> Ezzel szemben mind a kölcsönbeadóra, mind a munkavállalóra vonatkozó szabály egyértelműen fogalmaz, amikor az azonnali hatályú felmondás alaposágához kimondottan a munkaviszonnyal összefüggő magatartást kívánja meg. Furcsa módon tehát e tekintetben az általános szabályok rugalmasabb foglalkoztatást biztosítanak, és tágabb körben teszik lehetővé a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését, mint a kölcsönzésre vonatkozó speciális joganyag. Álláspontom szerint a kölcsönzés sajátosságai nem indokolják a munkaviszonyon kívüli magatartásra alapozott ok kizárását.

Az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás eltéréseit az AB is vizsgálta már említett határozatában, ám az ésszerű indok nélküli különbségtételre vonatkozó panaszt elutasította. Nyilvánvalónak tűnik azonban, hogy a rendkívüli felmondás és az azonnali hatályú felmondás különbségei nem hozhatóak összefüggésbe a kölcsönbeadó korlátozott munkaszervezési lehetőségével, másra utalt, bizonytalan helyzetével. Sőt, a két jogintézmény összevetése olyan zavaros eredményre vezet, hogy még az sem állapítható meg egyértelműen, vajon melyik megszüntetési jogcím jelent rugalmasabb megszüntetést. Az azonnali hatályú felmondás szabályainak értelmezéséhez az AB határozat sajnos egyáltalán nem nyújt segítséget, de e jogértelmezési probléma feloldása nem is az AB feladata. Ahogy azt a testület e határozatában is kifejtette, az egyes törvényi rendelkezések kollíziója révén előálló értelmezési nehézségek önmagukban még nem jelentenek alkotmányossági kérdést, ezek feloldása a bíróságok feladata. Ehhez annyit tehetünk hozzá, hogy a bizonytalan helyzet orvoslására a jogalkotó is tehet lépéseket, egy megfelelő törvénymódosítással.<sup>632</sup>

Az azonnali hatályú felmondás indoklására azonos minőségi követelmények vonatkoznak, mint a felmondásra. Bár a jogszabály szövege<sup>633</sup> szerint indoklási kötelezettsége csak a kölcsönbeadónak van, egyértelműnek tűnik, hogy azonnali hatályú felmondását a munkavállalónak is indokolnia kell. Már csak azért is, mert a rendkívüli felmondás kapcsán ugyanilyen utaló szabállyal rögzíti a törvény a felek indoklási kötelezettségét, a joggyakorlat pedig teljesen egységes abban, hogy az mindkét felet terheli.

Összességében az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó rendelkezések indokolatlanok, a szabályanyag megkettőzése felesleges. Az Mt. rendkívüli felmondásra vonatkozó 96. §-a mellett legfeljebb annyi kiegészítést kellene tenni, hogy a munkavállaló rendkívüli felmondását a kölcsönvevő részéről megvalósuló kötelezettségszegés, vagy magatartás is megalapozhatja.

### *5.3. Eljárás a munkaviszony végén, a munkavállalót a megillető járandóságok*

A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén követendő eljárás – a határidők kivételével – és az átadandó munkáltatói igazolások megegyeznek az Mt. általános szabályaiban leírtakkal.<sup>634</sup> A munkavállaló munkaviszonya megszűntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a kölcsönbeadóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a kölcsönbeadó köteles megfelelően biztosítani.

Eltérés tehát csak az elszámolásra, illetve az igazolások kiadására irányadó határidő tekintetében van, mely a kölcsönzés esetében hosszabb. Ez azért fontos, mert a kölcsön-munkavállaló tényleges foglalkoztatása a kölcsönvevőnél történik, így időt kell biztosítani arra, hogy a munkabér és az egyéb járandóságok kifizetéséhez, valamint az igazolások (pl. a

<sup>631</sup> Kiss 2004 p. 249.

<sup>632</sup> Ennek tartalma vonatkozásában lásd a fejezet végén összegzett javaslatokat.

<sup>633</sup> Az indoklási kötelezettség kapcsán az Mt. 193/K. § (5) bekezdése visszautal a 193/J. § (2) bekezdésére, ami viszont csak a kölcsönbeadónak teszi kötelezővé az indoklást.

<sup>634</sup> Mt. 97. § (1) bek. és 98–99. §.

munkavállaló értékelését is magában foglaló működési bizonyítvány) kiadásához szükséges tájékoztatást a kölcsönbeadó a kölcsönvevőtől megkaphassa. Ezért nem az utolsó munkában töltött napon, hanem csak az ezt követő öt napon belül kell a járandóságokat kifizetni, illetve az igazolásokat kiadni.<sup>635</sup>

A munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetésekor ki kell fizetni munkabérét és egyéb járandóságait. Emellett a következő juttatásokra is igényt tarthat:<sup>636</sup>

- a kölcsönbeadó felmondása esetén a felmentési időre járó átlagkeresetére,
- ha a kölcsönbeadó azért él azonnali hatályú felmondással, mert elvesztette kölcsönzési képességét, a felmondási időre járó átlagkeresetére,
- saját azonnali hatályú felmondása esetén a felmondási időre járó átlagkeresetére,<sup>637</sup>
- ha a kölcsön-munkavállaló él felmondással, vagy a kölcsönbeadó azonnali hatályú felmondással (ide nem értve a kölcsönzési képesség elvesztésének esetét), akkor – az általános szabályoknak megfelelően – a munkavállalót semmilyen külön juttatás nem illeti meg.

Kölcsönzés esetén a felmondási idő és felmentési idő hossza csak akkor nem esik egybe, ha a munkavégzés alóli felmentéséről a munkavállaló külön írásbeli megállapodást kötött a kölcsönbeadóval, és abban így rendelkeztek. Érdemes összevetni ezeket az igényeket az általános szabályokkal, hiszen a jogalkotó szándéka szerint a munkaerő-kölcsönzés megszüntetési rendszere rugalmasabb, tehát a kölcsönbeadót terhelő fizetési kötelezettségnek kisebbnek kellene lennie. Hagyományos munkaviszony esetén a munkavállalót megillető külön juttatások:<sup>638</sup>

- a munkáltató rendes felmondása esetén a felmentési időre (ez a felmondási idő fele, tehát legalább 15 nap, legfeljebb fél év) járó átlagkeresete, végkielégítés (csak legalább három éves jogviszony esetén jár);
- saját rendkívüli felmondása esetén a felmentési időre járó átlagkeresete, végkielégítés és a felmerült kár megtérítése.

A hagyományos munkaviszony és a kölcsön-munkavállaló jogviszonyának megszüntetése esetén fizetendő átlagkereset mértékét a következő táblázat összegzi. Az összehasonlításnál az Mt.-ben foglalt törvényi minimumokból indultam ki, tehát a munkavállalóra adott esetben kedvezőbb szabályok is vonatkozhatnak.

*5. számú táblázat: A munkavállalót megillető átlagkereset mértéke a hagyományos és a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésekor (saját forrás).*

A munkavállalót megillető átlagkereset mértéke			
Megszüntetési jogcímek	A munkaviszony időtartama		
	365 napnál rövidebb	Legalább 365 nap, de 3 évnél rövidebb	3 évnél hosszabb
<b>Hagyományos munkaviszony:</b>	15 napi. (A felmentési idő 15 nap, végkielégítésre nem jogosult.)	15 napi. (A felmentési idő 15 nap, végkielégítésre nem jogosult.)	Minimum 1 havi és 18 napi. (Minimum 1 havi átlagkereset végkielégítésként, a felmondási idő
- Munkáltatói rendes			

<sup>635</sup> Ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, vagy a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, úgy az öt napos határidőt a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől kell számítani (Mt. 193/L. §).

<sup>636</sup> Mt. 193/J. § (6) bek.; 193/K. § (7) bek.

<sup>637</sup> Ez a rendelkezés a határozott idejű munkaviszonynál is irányadó, bár az felmondással nem szüntethető meg, így nincs felmondási idő (Suba 2006 p. 867.).

<sup>638</sup> Mt. 93. § (3) bek., 95. § (1) bek.; 96. § (7) bek.

felmondás - Munkavállalói rendkívüli felmondás			legalább 35 napos, ennek fele felfelé kerekítve 18 nap.)
<b>Munkaerő-kölcsönzés:</b> - Munkáltatói felmondás - Munkavállalói azonnali hatályú felmondás <sup>639</sup>	15 napi. (A felmentési idő maximum 15 nap, végkielégítésre nem jogosult.)	30 napi. (A felmentési idő maximum 30 nap, végkielégítésre nem jogosult.)	30 napi (A felmentési idő maximum 30 nap, végkielégítésre nem jogosult.)

A táblázatból látható, hogy a rövid idejű munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyok megszüntetése nem jelent kisebb költséget, mint a hagyományos munkaviszony esetében. Sőt, ha a munkaviszony időtartama eléri a 365 napot, de 3 évnél rövidebb, az általános szabályok – furcsa módon – egyenesen kedvezőbbek. Hozzá kell tenni, hogy a táblázat nem számol azzal, hogy ha felmondás oka a kikölcsönzés hiánya, úgy a 30 napos jogviszonyban tartási kötelezettség további terheket jelenthet.<sup>640</sup> A speciális rendelkezések így csak akkor okoznak alacsonyabb költségeket, ha a munkavállaló már hosszú ideje állt a kölcsönbeadó alkalmazásában – azaz éppen akkor, amikor az AB határozat logikáját követve a különbségtételnek már nincs ésszerű indoka. Az ezzel kapcsolatos aggályokat a végkielégítésre való jog kizártsága kapcsán már kifejtettem.

Erdemes felvetni, hogy mennyiben indokolt az általános szabályoktól való eltérés a munkavállaló egyoldalú, azonnali hatályú megszüntetése esetén. Mint látható volt, ezt a kölcsönbeadó, vagy a kölcsönvevő súlyosan szabályszegő eljárása alapozza meg. Álláspontom szerint nem indokolt rugalmasabb szabályokat alkotni olyan esetekre, ahol a munkáltató nem jogszerűen járt el. Mint ahogy erre a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályainál még visszatérek, egy ilyen szabály nem a foglalkoztatás követelményeit teszi kedvezőbbé, hanem a kölcsönbeadó felelősségét csökkenti. Így a kölcsön-munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogkövetkezményét – a kifizetendő átlagkereset összegében – indokolt volna a munkavállalói rendkívüli felmondásához közelíteni.

#### 5.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése

Míg a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetésre az általános szabályok az irányadóak, a kölcsönbeadói jogellenes megszüntetés esetére a III. rész XI. fejezet speciális szabályokat tartalmaz. Röviden összefoglalva, a kölcsönbeadó felelőssége a jogellenes munkaviszony megszüntetésért enyhébb, mint a tipikus munkaviszonyban álló munkáltatóé. Az általános szabályokhoz képest az alábbi két eltérést kell kiemelni:

- A hagyományos munkaviszonyban a munkavállaló elsődlegesen azt kérheti a bíróságtól, hogy helyezték vissza eredeti munkakörébe. A kölcsön-munkavállaló ilyen igényt nem támaszthat.
- A munkavállaló keresetében kérheti a bíróságtól, hogy szankcióként – az eset összes körülményeinek mérlegelésével – a kölcsönbeadót meghatározott összeg megfizetésére kötelezze. Míg ennek összege az általános szabályok alapján 2-12

<sup>639</sup> Felmondás esetében a felmentési, azonnali hatályú felmondásnál pedig a felmondási időt kell figyelembe venni. Ha tehát a felmentési idő rövidebb a felmondási időnél, úgy felmondásnál 15, illetve 30 napnál kevesebb átlagkeresetet kell fizetni. Azonnali hatályú felmondásnál viszont mindig a 15, illetve 30 napi átlagkereset az irányadó.

<sup>640</sup> Mt. 193/J. § (2) bek. c) pont.

havi átlagkereset lehet a kölcsön-munkavállaló csak 1-6 havi átlagkeresetet igényelhet.<sup>641</sup>

Felmerül a kérdés, mennyiben indokoltak itt az általánoshoz képest a munkáltatóra kedvezőbb szabályok. Egyes álláspontok szerint az enyhébb felelősséget a jogviszony átmeneti jellege indokolja.<sup>642</sup> A jogviszony időtartamát valóban figyelembe veszi a bíróság a szankció mértékének kiszabásánál, azonban pusztán e körülmény alapján véleményem szerint indokolatlan a felére csökkenteni a kiszabható átalány-kártérítés felső határát. Emellett, ha a kölcsönbeadó jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, akkor megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Rugalmassá tenni márpedig csak a jogszerű foglalkoztatást lehet. A jogellenes megszüntetésre reagáló, enyhébb jogkövetkezményeket megfogalmazó szabályok így valójában nem a foglalkoztatást teszik rugalmasabbá, hanem a munkáltató felelősségét csökkentik. Az AB határozatában ezt a szabályt sem találta alkotmányellenesnek, mivel a különbségtételt igazoltnak látta a jogviszony rugalmasabb szabályozást kívánó jellegével.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege csak azt indokolja, hogy az évekig húzódó munkaügyi per utáni visszahelyezés alól mentesüljön a kölcsönbeadó. A jogellenes megszüntetésért fennálló felelősségét más tekintetben viszont a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató munkáltatókéval egyezően lenne érdemes megállapítani. Maga az AB határozat is utal arra, hogy a szerződésszegés szankcióinak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nem nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mérce alapján viszont indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása. A kölcsönbeadói jogellenes megszüntetés további részletei az általános szabályokhoz hasonlóan alakulnak.<sup>643</sup>

#### *5.5. A megszűnési és megszüntetési szabályok felülvizsgálatához javasolt szempontok*

A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai a munkaviszony megszűnése és megszüntetése körében is igénylik a speciális szabályozást. Az eltérő szabályoknak elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióra, a munkaviszony kikölcsönzésén átnyúló jellegére és a kölcsönbeadó korlátozottabb munkáltatói lehetőségeire kell tekintettel lennie. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megszüntetése lényegében a polgári jog általános szabályai szerint történik, speciális rendelkezésekre csak a munkavállaló védelme érdekében van szükség. Álláspontom szerint a magyar szabályozás ennek a követelménynek alapvetően megfelel.

A hazai szabályozás kialakításakor a jogalkotó a megszűnési-megszüntetési rendszer kapcsán is sajátos szabályanyagot illesztett az Mt.-be, amely nem csak az elnevezések szintjén tér el a hagyományos munkaviszonytól. Sajnálatos, hogy ezek a szabályok kevés kivételtől eltekintve nem a jogintézmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmazzák, hanem – egy rugalmasabb foglalkoztatási forma megteremtésének feltételezhető céljától vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony megszüntetési szabályait rögzítik. Ezek a rugalmasabb szabályok nem indokolhatóak a megosztott munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem, hiszen ez utóbbi nem is egyértelmű sajátossága a kölcsönzésnek a hazai jog szerint. A normaanyag részletes elemzésével olyan kisebb jelentőségű következtetéseket is feltárhathunk, amelyek lényegében jogszabály-szerkesztési hibáknak tekinthetők, de gyakorlati hatásuk rendkívül méltánytalan lehet. Különösen

<sup>641</sup> Mt. 100. § (1) és (4) bek., 193/M. § (2) bek. Amit az LB egy konkrét esetben rávilágított, az 1-6 havi átlagkereset, mint átalány kártérítés mellett – akárcsak az általános szabályok esetén – a munkavállaló az egyéb (akár nem vagyoni) károk megtérítését is igényelheti (Mfv.I.10.902/2009/3.szám).

<sup>642</sup> Suba 2006 p. 870.

<sup>643</sup> Mt. 193/M. §.

aggályos, hogy a jelenlegi szabályozás – az egyébként is vitatható indokoltságu<sup>644</sup> – flexibilizálási célkitűzést sem tudja megvalósítani, hiszen a munkaviszony végén fizetendő járandóságok, vagy a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése terén a kölcsönzésre irányadó szabályok éppen hogy szigorúbbak az általános előírásoknál.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésére és megszüntetésére vonatkozó szabályanyag teljes felülvizsgálatra szorul, a problémák feloldását nem elegendő a bírói jogértelmezésre bízni. A fent kifejtetteket összefoglalva, ehhez a revízióhoz három alapvető szempontot javaslok.

Elsőként, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintézmény lényegéből ered. Az általános szabályok felesleges megkettőzését le kell bontani, ugyanakkor a jogintézmény karakteréből eredő speciális szabályok részletesebb kibontása is szükséges. Különösen ide tartozik a 30 napos szabály kapcsán a megfelelő foglalkoztatás pontosabb meghatározása, illetve a kölcsönvevő szerepének tisztázása azokban az esetekben, amikor a munkaviszonyt a kölcsönvevő által közölt ok alapján szüntetik meg. A világosság érdekében szükséges volna a megszűnési esetek pontos felsorolása is, amely a munkaerő-kölcsönzésre jellemző speciális okokat is rögzítené, így a kölcsönbeadó kölcsönzési képességének elvesztését és a kölcsönvevővel létrejövő kényszerű munkaviszonyt.

Másrészt, az általános szabályoktól való eltéréseket egyedül a rugalmasság iránti igénnyel nem lehet indokolni. A „modernizáció”, a „rugalmasság” önmagukban üres koncepciók,<sup>645</sup> amelyek önmagukban nem alapozzák meg az általános védelmi szint gyengítését. Ennek csak akkor lehet helye, ha ez a foglalkoztatás érdemi különbözőségéből ered, vagy a munkavállaló valamilyen ellentételezésével párosul. Az AB határozatból is láthatjuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés és a hagyományos munkaviszony közötti eltérések annál kevésbé indokolják az eltérő szabályozást, minél hosszabb ideig tart a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás, illetve ezáltal a munkaviszony. Erre a különbségre a felmondási idő szabályozása jelenleg is tekintettel van. Álláspontom szerint a foglalkoztatás, illetve a munkaviszony tartósságával arányosan csökkenteni kell a foglalkoztatás rugalmasságát. Így az általános szabályoknak megfelelő időt elérő munkaviszony esetén indokolt a végkielégítés biztosítása, és hogy a tartós – egy évet elérő – kikölcsönzés esetén a munkavállaló csak 30 nappal korábbi előzetes értesítés mellett legyen visszaküldhető a kölcsönbeadóhoz. Alátámasztja ezt a megoldást az is, hogy az általános szabályok is több garanciát biztosítanak annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya hosszabb ideig áll fenn.<sup>646</sup>

Végül, az ideiglenes foglalkoztatás mellett sem indokolt rugalmasabb szabályokat alkotni olyan esetekre, amikor a munkáltató jogellenesen jár el, vagy foglalkoztatás hiányában már foglalkoztatáspolitikai célkitűzésekről sem lehet szó. Így a hagyományos munkaviszonyra irányadó szabályokat kellene követni a kölcsönbeadó jogutód nélküli megszűnése és a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén fizetendő járandóságok, valamint a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése vonatkozásában.

<sup>644</sup> Szem előtt kell tartani, hogy a munkaviszony megszüntetési szabályainak lazítása és a foglalkoztatás bővítése közötti korreláció nem bizonyított, sőt esetenként kimondottan cáfolt (Gyulavári 2010 p. 67.; Lehoczkyné 2007B p. 63.). Nincs empirikus bizonyíték arra, hogy a befektetéseket vonzaná, vagy a kereskedelem teljesítményét javítaná a munkajogi védelem csökkentése (Langille 2006 p. 32–33.).

<sup>645</sup> Sciarra 2007 p. 62.

<sup>646</sup> A felmondási idő hossza és a végkielégítés mértéke a jogviszony időtartama alapján növekszik, illetve utóbbi csak legalább 3 éves munkaviszony után jár [Mt. 92. § (2) bek.; 95. § (4) bek.].

## VIII. fejezet

### A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai

Az atipikus munkaviszonyok körében sajátos helyet foglal el a munkaerő-kölcsönzés. Azzal, hogy ebben a jogviszonyban nem egy, hanem két munkáltató áll kapcsolatban a munkavállalóval, merőben eltérő konstrukció jött létre a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Mégis, a tényleges munkavégzés körülményeit tekintve alig tudnánk megkülönböztetni egy azonos munkahelyen dolgozó kölcsönzött és belső – hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott – munkavállalót. Mindketten szigorú alárendeltségben, a munkáltató utasításai szerint dolgoznak, munkaidő-beosztásuk, munkaeszközeik, munkakörnyezetük azonos. A tényleges helyzet alapvető hasonlósága és a jogi konstrukció gyökeres különbözősége sok, a kutató számára érdekes ellentmondást, kihívást szül, ezek egyike a kölcsönzött munkavállaló kollektív munkajogi helyzete.

A kétpólusú munkaviszonyra épülő kollektív munkajog szabályainak alkalmazása közel sem egyszerű a háromoldalú munkaerő-kölcsönzés esetén. Olyan felvetés is ismert, amely szerint a kollektív jogok nem is kompatibilisek ezzel a foglalkoztatási formával.<sup>647</sup> Ám a kölcsönzött munkavállaló alárendelt helyzetére figyelemmel mégsem tekinthetünk el a kollektív jogi jogintézmények jelentette védelemtől. A jogi szabályozás zásútcái mellett a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak érvényesítését gyakorlati akadályok is nehezítik, amelyek eredményeként szervezettségük rendkívül alacsony.<sup>648</sup>

Ebben a fejezetben megvizsgálom, miért szükséges a kölcsönzött munkavállalónak is biztosítani a kollektív munkajog védelmét, illetve összefoglalom, milyen jogi megoldások jöhetnek szóba ennek megteremtésére. Az alapok rögzítése alapján megvizsgálom, mennyiben felel meg az elvi kívánalmaknak a magyar szabályozás. E tagolást követve külön pontban foglalkozom a szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz való joggal, valamint a munkavállalói részvétel intézményeivel.

#### 1. A kollektív munkajogi védelem szükségessége

A kollektív munkajog rendeltetése az, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődés fenntartásához. A munkaviszony, bár szerződéses alapozású magánjogi jogviszony, mégsem mellérendelt felek kapcsolata, hanem a munkáltató hatalmi túlsúlyával jellemezhető. A munkajog az egyenlőtlen alkupozícióból fakadó, a munkaviszonyban benne foglalt, mindig jelen lévő alá-fölérendeltséget hivatott „helyrebillenteni” kögens szabályaival.<sup>649</sup> Ezt a törekvést egészíti ki, illetve teszi teljessé a kollektív munkajog, amely elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága által biztosítja az individuális munkafeltételek magasabb, kollektív szinten történő egyesítését,<sup>650</sup> összefogva az egyéni szerződés alapján, de kollektíve teljesítő munkavállalók érdekérvényesítési képességét.<sup>651</sup>

<sup>647</sup> Vigneau 2001 p. 62. Klare szerint miközben általában is igaz az atipikus munkaviszonyokban dolgozóakra, hogy jóval kevésbé érvényesül esetükben a kollektív munkajog jelentette védelem, ez az aspektus közel sem kapott akkor szakmai figyelmet, mint az individuális jogok esetleges hiánya (Klare 2005 p. 18.).

<sup>648</sup> Arrowsmith 2008 p. 2.; Heery 2004 p. 447–448.

<sup>649</sup> Kahn-Freund 1983 p. 18–19.

<sup>650</sup> Kiss 2004 p. 327.

<sup>651</sup> Kahn-Freund 1983 p. 17.

A szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz való jog olyan alapjog, amely minden munkavállalót megillet.<sup>652</sup> Az ILO következetesen képviselt álláspontja szerint e jogok gyakorlását nem lehet függővé tenni attól, hogy a munkavégzésre milyen szervezeti keretek között, vagy milyen jellegű munkaviszonyban kerül sor.<sup>653</sup> A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fent jellemzett alá-fölrendeltség, azaz függő, önállótlan munkavégzésről van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.<sup>654</sup>

Ez a kérdés azért különösen aktuális, mert a XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszerű,<sup>655</sup> egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel.<sup>656</sup> A változás egyfelől abban jelentkezik, hogy a hagyományos munkáltatói szervezetet jellemző hierarchikus piramis ellaposodik. A vállalatot vezető menedzserek és a munkáltatói utasítást végrehajtó munkavállalók közé egy sajátos, kétarcú csoport ékelődik, akik középszintű vezetőként nagyobb önállóságot élveznek, mint a klasszikus munkajog munkavállalója.<sup>657</sup> A vertikális szerveződésről a horizontális kapcsolatokra helyeződik a hangsúly a kiszervezések, az ügyfelekkel, felhasználókkal közvetlenül való kapcsolatok révén is.<sup>658</sup> A szervezeti széttagolódás mellett a munkáltató földrajzi szétszóródása is megfigyelhető.<sup>659</sup> Míg a XX. század közepén a munkáltatói szervezetet a fizikailag egységes, nagy gyárak jelképezték, addig napjainkban a kiszervezések, a távmunka és a telekommunikáció révén a munkáltatói szervezet alapját automatizált, informatikai kapcsolatok jelentik.<sup>660</sup> Egyre többen végzik munkájukat a hagyományos munkahelyi környezetből kiszakadva, otthon vagy egy irodában (teleházban) ülve.

E szervezeti változások azonban nem feltétlenül hozzák magukkal az alá-fölrendeltségi viszony érdemi átrendeződését. Ha a széleskörű utasítási, és ellenőrzési jog, illetve a munkafeltételek meghatározásának joga továbbra is megilleti a munkáltatót – pl. egy

<sup>652</sup> Jól mutatja ezt az ILO 1998-ban, 86. ülészakán elfogadott deklarációja a munka világában érvényesülő alapvető jogokról és elvekről, amely e körbe sorolja a szervezkedési és a kollektív alku szabadságát is. Ennek az a jelentősége, hogy az ILO ezeket olyan alapvető jognak tekinti, amelyeket a tagállamoknak – a vonatkozó szerződések ratifikálásától függetlenül, pusztán a tagságból eredően – kötelessége tiszteletben tartani és előmozdítani. A 87. számú ILO egyezmény szerint, a munkavállalók és munkáltatók mindenemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül (2. cikk). Az Alkotmány szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon, emellett minden munkavállalóra kiterjedő hatállyal biztosítja a szakszervezeti szervezkedés jogát [Alkotmány 70/C. § (1) bek. és 4. §].

<sup>653</sup> ILO 2008 p. 21–22.

<sup>654</sup> Érdemes megjegyezni, hogy az önfoglalkoztatók, nem alárendeltségben dolgozók is létrehozhatnak érdekképviselői szerveket az egyesülési jog alapján, ezek azonban nem minősülnek szakszervezetnek, így nem gyakorolhatják azokat a speciális jogokat, amelyeket a jogalkotó kimondottan a szakszervezeteknek biztosít. Az ILO már idézett, 87. számú egyezménye szerint szakszervezet a munkavállalóknak minden olyan szervezete, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és megvédése (10. cikk). A magyar Mt. ennek megfelelő definíciót alkalmaz (Mt. 19. §).

<sup>655</sup> A Davies–Freedland szerzőpáros hasonlatával élve, az atomszerű munkáltató egyre inkább komplex molekulának tűnik (Davies–Freedland 2005 p. 5.).

<sup>656</sup> Ilyen hálózatok alakulhatnak ki pl. a vállalkozások egyesülésével, vagy az egyes feladatok kiszervezésével is (Davies–Freedland 2005 p. 6.).

<sup>657</sup> Cobble–Vosko 2000 p. 293–294., Davies–Freedland 2005 p. 5–7.

<sup>658</sup> Nagy 1999 p. 241.

<sup>659</sup> Klare 2005 p. 17.

<sup>660</sup> D'Antona 2005 p. 34.



távmunkás, vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre szerződött munkavállaló esetében –, úgy szükséges a munkáltató hatalmi túlsúlyának ellenpontozása, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nem integrálódik a hagyományos munkaviszonyhoz hasonló szinten a munkáltató szervezetébe. Ezért témánk alapkérdése az, hogy a kölcsönzés keretében olyan önállóan, függő munkavégzés valósul-e meg, amely indokoltá teszi a kollektív munkajog jelentette védelmet.

Mint láthattuk, a jogalkotó a legtöbb európai országban abból indul ki, hogy a jogviszonyban is függő, önállóan munkavégzés történik. Ehhez képest másodlagos, hogy az egyes országok szabályozása jelentősen eltér a tekintetben, hogy a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezések mely körét rendeli alkalmazni a kölcsön-munkavállalóra. A jogviszony atipikus jellege ugyanis nem az alárendeltség oldódásában, hanem a fölürendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ez a megosztottság nem változtat a munkavégzés önállóan jellegén, sőt, a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt.<sup>661</sup> Ezért a kölcsön-munkavállaló kollektív jogait garantálni kell, függetlenül attól, hogy éppen melyik „munkáltató” szervezetéhez kötődik, más szavakkal, hogy éppen kikölcsönzés alatt áll-e, vagy sem. Az érdekképviselet szükségességét jól mutatják azok a gyakorlati felmérések is, amelyek a kölcsönzött munkavállalók meglehetősen kedvezőtlen munkakörülményeire mutattak rá.

A kölcsönzött munkavállalónak tehát a kikölcsönzések alatt, a kölcsönvevő vonatkozásában is biztosítani kell a kollektív jogok érvényesülését. Ez az elgondolás megjelenik az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. sz. egyezményében is. Előírja, hogy intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállalóktól ne legyen megtagadva az egyesülési szabadság és a kollektív alku joga.<sup>662</sup> Ennek pontos tartalmáról és gyakorlati nehézségeiről már nem szól a dokumentum.

Összességében tehát az alárendeltség fennállásához igazodóan a kollektív jogok biztosítása a jogviszony teljes időtartama alatt indokolt a kölcsönzött munkavállalók esetében is, a hagyományos munkaviszonnyal egyező terjedelemben. Ennek elvi leszögezése után azt kell tekintetbe vennünk, hogy a munkaerő-kölcsönzés eltérő konstrukciója miatt a kollektív jogok gyakorlása számos jogi és gyakorlati akadályba ütközhet.

A megosztott munkáltatói pozíció, az egységes munkáltatói szervezet hiánya miatt ugyanis a kollektív jogok gyakorlása előtt számos gyakorlati akadály áll.<sup>663</sup> A kölcsön-munkavállalók ugyanis nem munkatársai egymásnak a szó hagyományos értelmében. Bár munkáltatójuk azonos, a munkát ténylegesen különböző foglalkoztatóknál végzik. Jó eséllyel nem is ismerik egymást, vagy sosem dolgoztak együtt. Hosszabb kikölcsönzések esetében lényegesen erősebben kötődhetnek a kölcsönvevő saját munkavállalóihoz, mint egymáshoz.<sup>664</sup> Ilyen körülmények mellett valószínűtlen, hogy erős kollektíva alakuljon ki, amely kész lenne együttesen fellépni a kölcsönbeadó-munkáltatóval szemben. A kölcsön-munkavállaló nem jár be naponta a munkáltatója telephelyére, így vele kapcsolatot tartani, őt információkkal ellátni nehézkes. Egyes felmérések szerint a nem hagyományos munkaviszonyban állók szervezése nem e munkavállalók tartózkodása miatt nehéz, hanem mert a szakszervezetek egyszerűen nem tudják elérni őket.<sup>665</sup> Ezek a technikai nehézségek azonban nem ronthatják le a kollektív jogok érvényesülését, sőt, a jogalkotónak éppen hogy ezeket tekintetbe véve, úgy kell

<sup>661</sup> Részletesen lásd: III. rész VI. fejezet 1. pont.

<sup>662</sup> 181/1997. ILO egyezmény 4. cikk.

<sup>663</sup> Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével együtt járó szakszervezeti kihívások összefoglalását lásd: MacKenzie 2008 p. 6–8., Mangam 2000 p. 123–127.

<sup>664</sup> Kártyás 2010 p. 42–46., Mitlacher 2005 p. 380., Répáczki 2009 p. 34–35.

<sup>665</sup> Éppen ezért különösen fontos a szakszervezetek helyi szintű képviselőinek munkája. A kutatásról részletesen lásd: Llorente Sánchez 2007.

megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is.<sup>666</sup> Meg kell jegyezni, hogy a munkavállalók közötti erős kötődés, összetartás ugyanakkor nem jogi követelmény, ennek hiányában is lehet tehát kollektív jogokat gyakorolni, különösen kollektív szerződést kötni.<sup>667</sup> Ma is egyetérthetünk azonban Otto Kahn-Freund megállapításával, miszerint a munkaügyi kapcsolatok világában hatalom áll szemben hatalommal.<sup>668</sup> A kölcsönzött munkavállalók közti gyengébb kötődés ezért nem lebecsülendő gyakorlati akadály. A jogi szabályozásnak tehát nem elegendő formálisan azonos jogokat garantálni a kollektív munkajog vonatkozásában a kölcsönzöttek számára is, hanem a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő rendelkezésekre van szükség.

## 2. A szakszervezeti szervezkedés szabadsága és a munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés két kérdést vet fel a szakszervezeti szervezkedés kapcsán: egyrészt állásfoglalásra kényszeríti a szakszervezeteket, hogy tevékenységüket a kölcsönzöttek védelmében (is) kívánják-e folytatni, másrészt igenlő válasz esetén aggályos, hogyan látható el a szakszervezeti érdekképviselőt egy háromoldalú munkaviszonyban, a kétpólusú munkaviszonyra megalkotott jogi szabályozás mellett. Elsőként a kölcsönzéssel szemben elfogadható lehetséges szakszervezeti pozíciókat mutatom be, majd az érdekképviselőt jogi akadályait tekintem át. Külön pont alatt vizsgálom meg, hogyan alakulhat a szakszervezetek tevékenysége kölcsönzés esetén a magyar szabályozás szerint.

Érdemes már most megjegyezni, hogy a szakszervezeti szervezettség európai gyakorlatát tekintve jelentős különbség van a nyugat-európai és a 2004 után csatlakozott új tagállamok között. A régi tagállamok többségében a kölcsönvevő vállalkozásoknál működő, ágazati szakszervezetek foglalkoznak a kölcsönzött munkavállalók védelmével is. Kivételnek mondható az a megoldás, amikor a kölcsönzöttek saját szakszervezetet, vagy egy már működő érdekképviselőten belüli tagozatot hoznak létre. Ez utóbbi jellemző Franciaországra, ahol már 1968-ban létrejött a kölcsönzési ágazatban foglalkoztatottak első szakszervezete. Olaszországban, a kilencvenes években mindhárom nagy szakszervezeti szövetség létrehozta a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ágazatát. Az északi országok kivételével azonban a nyugati tagállamokban is meglehetősen alacsony, 10% alatti a szakszervezeti szervezettség a kölcsönzött munkavállalók körében. Az új tagállamokban még ennél is alacsonyabb a kölcsönzött munkavállalók szervezettsége, a tapasztalatok szerint a nagy szakszervezeti szövetségek csak most kezdenek el érdeklődni a kölcsönzés iránt.<sup>669</sup>

### 2.1. Lehetséges szakszervezeti pozíciók

---

<sup>666</sup> A nem egy konkrét munkáltatói szervezetbe integrálódott munkavállalók érdekképviselőiténél már léteznek működő technikái a gyakorlatban (pl. a távmunkások, vagy az azonos tevékenységet folytató önfoglalkoztatók érdekképviselőiténél megszervezések). A kapcsolattartás fizikai akadályai a modern telekommunikáció eszközeivel jórészt legyőzhetőek, pl. egy ingyenesen hívható információs telefonszám, vagy egy jól felépített internetes oldal segítségével. Az egyedi problémák és igények feltárására a (leendő) tagokat otthonukban, a munkaidő után keresik fel a szervezet munkatársai. Az érdekképviselői munka ilyenkor alapvetően területileg szerveződik – a képviselték lakóhelye szerint –, hiszen nem lehet néhány központi üzemegységben kapcsolatot tartani a tagsággal (Klare 2005 p. 19–20.). A hagyományostól eltérő foglalkoztatás mellett alkalmazható további eszközök az érintett munkavállalók és a közvélemény széleskörű tájékoztatása, felvilágosítása az atipikus foglalkoztatással járó körülményekről, a munkáltatók számára követendő standardok meghatározása, vagy könnyen elérhető, állandó „panaszirodák” fenntartása a munkavállalók számára, hogy beszámolhassanak sérelmeikről, problémáikról (Carré–Joshi 2000 p. 332–334.).

<sup>667</sup> Román 1998 p. 171.

<sup>668</sup> Kahn-Freund 1978 p. 50–51.

<sup>669</sup> Arrowsmith 2008 p. 15–16.

A szakszervezetek tevékenységüket tipikusan a hosszú távú, biztos munkahelyet jelentő munkaviszonyra tekintettel, annak védelmében végzik. Ehhez képest kihívást jelent azoknak a munkavállalóknak a kezelése, akik rugalmas, rövidtávú atipikus foglalkoztatásban állnak, és akiknek az alkalmazása általában munkáltatói érdeket szolgál. A hagyományos munkaviszonyhoz képest gyengébb törvényi védelmet és állásbiztonságot élvező munkavállalók periferiájának szélesedése kettős veszélyt hordoz a szakszervezet számára. Egyrészt e körben nehezebb a toborzás, így a tagság csökkenését hozhatja magával, másrészt olyan munkaerő kerülhet a munkáltatóhoz, amelyre gyengébb törvényi védelem vonatkozik, és nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá.<sup>670</sup> A két munkavállalói kör közötti különbséget növeli, hogy az atipikus munkaviszonyban állók legtöbbször csak átmenetileg dolgoznak a munkáltatónál, és – adott esetben – olyan előnyöket élvezhetnek, amelyeket a hagyományos munkaviszonyban állók nem (pl. a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések között is kap munkabért).<sup>671</sup>

A „belső” és a kölcsönzött munkavállalók közötti érdekkülönbség tehát állásfoglalásra kényszeríti az érdekképviselői szervezeteket. A lehetséges szakszervezeti pozíciók első csoportjába azok az esetek tartoznak, amikor a szakszervezet kimondottan elutasítja a munkaerő-kölcsönzést, és tiltani, korlátozni igyekszik a kölcsönzött munkaerő igénybevételét, vagy – a minőségi munka jelentőségének hangsúlyozásával – azért küzd a kölcsönzött munkafeltételeinek javításáért, hogy egyre kevésbé érje meg ezt a szolgáltatást választani.<sup>672</sup> Ez utóbbi esetben csak látszólag lép fel a szakszervezet a kölcsönzött munkások érdekében, célja valójában a belső munkavállalók – saját tagsága – védelme, a konkurencia megszüntetésével. Ettől el kell határolni azt az esetet, amikor a szakszervezet kimondottan befogadja a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakat is, és az ő érdekeiket is képviseli.<sup>673</sup> Ennek eszköze lehet, ha olyan kollektív szerződést köt, amely – legalább részben, egy speciális függelék erejéig – rájuk is alkalmazandó. Olyan átmeneti álláspont is lehetséges, amikor a szakszervezet „tudomásul veszi” a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatását, de őket nem szervezi, és könnyebb elbocsáthatóságukat a saját tagjai (a belső munkavállalók) állásbiztonságának zálogaként kezeli.

Álláspontom szerint a lehetséges reakciók megítélésénél abból kell kiindulnunk, hogy a szakszervezeti szervezkedés egyik alapvető célja, hogy elejét vegye a munkavállalók közti versenynek. Ezt a szakszervezet vagy úgy tudja elérni, hogy megtiltja a kölcsönzött munkavállalók igénybevételét az adott munkáltatónál, vagy úgy, hogy minél teljesebb körben azonos bánásmódot követel meg a számukra. Az előbbi lehetőség ellen szól, hogy a munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyes munkavállalói kategóriák (pl. fiatalok, tartósan munkanélküliek) érdekeit is szolgálhatja, ezért teljes elutasítása indokolatlan.<sup>674</sup> Másrészt, az atipikus munkaviszonyok – köztük a munkaerő-kölcsönzés – terjedését látva a teljes elutasítás álláspontjára legfeljebb az igen erős szakszervezetek helyezkedhetnek.<sup>675</sup>

<sup>670</sup> Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 99–101.

<sup>671</sup> Llorente Sánchez 2007 p. 53. A különböző munkavállalói csoportok közti feszültségekre példaként lásd Robert Mackenzie tanulmányát, aki azt vizsgálta, hogyan próbálta a szakszervezet az ír telekommunikációs óriáscég, az Eircom feldarabolása után továbbra is képviselni a különböző munkáltatókhoz kerülő munkavállalókat. A szerző szerint a magas szintű érdekképviselői fenntartáshoz kulcsfontosságú volt, hogy a szakszervezet tevékenységét kiterjesztette a hajdani nagyvállalaton kívülre is, felvállalva a kiszervezettek és kölcsönzötték képviselőit is, akik ráadásul maguk sem jelentettek egységes csoportot (Mackenzie 2008).

<sup>672</sup> Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 122.

<sup>673</sup> A szakszervezeti álláspontokról összefoglalásként lásd: Heery 2004.

<sup>674</sup> Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 103.

<sup>675</sup> Egy spanyol szerző álláspontja szerint a hagyományos munkaviszonyon kívülre, perifériára szorult munkavállalókat ezért nem a szakszervezeti szervezkedés korlátjának, hanem kihasználatlan lehetőségnek kell tekinteni (Llorente Sánchez 2007 p. 66.).

A kölcsönzötték képviselőinek kérdése a különböző munkavállalói csoportokat (belsőket-kölcsönzöttéket) képviselő szakszervezetek együttműködésének szükségességére is ráirányítja a figyelmet. Ez utóbbi törvény által rögzített egyik sarokpontja az, hogy sztrájk idején nem lehet kölcsön-munkavállalókat igénybe venni, és ezzel a kölcsönvevő munkavállalóinak alkupozícióját gyengíteni.<sup>676</sup> Viszont közel sem tisztázott más szakszervezeti jogok gyakorlása, így például a kölcsönvevőnél folyó kollektív alku kérdése, amely további rendezést igényel.

## 2.2. A szakszervezeti szervezkedés jogi akadályai

Ha a szakszervezet a kölcsönzött munkavállalók érdekeit is védő pozíciót foglal el, gyakorlati munkája során könnyen jogi akadályokba ütközhet. A kölcsön-munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaviszony áll fenn, így a kölcsönbeadó vitán felül munkáltatónak minősül a szakszervezettel szemben. Problémát jelent ugyanakkor a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat keret-munkaviszony jellege.<sup>677</sup> Jogi akadály a kölcsönbeadóval szembeni szakszervezeti fellépésnek, de a munkaerő-kölcsönzés felépítéséből fakadóan ez az érdekvédelem nem lehet elégséges, hiszen a munkakörülmények döntő részére a másik fél, a kölcsönvevő van befolyással.

A kölcsön-munkavállaló kölcsönvevővel fennálló viszonyának sajátossága, hogy nincs köztük szerződéses alapú jogviszony, a tényleges munkavégzés körülményeit mégis a kölcsönvevő határozza meg. Ezért aggályos, hogy gyakorolhatja-e jogait a kölcsön-munkavállalót védő szakszervezet a kölcsönvevővel szemben, munkaviszony hiányában is. A kérdésre véleményem szerint mindenképpen igennel kell felelni. Egyrészt, a munkaerő kölcsönzéséről kötött szerződéssel a kölcsönvevő olyan munkaerőhöz jut, amellyel szemben a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási jogot gyakorolhatja. Az alá-fölrendeltségi viszony fennállása miatt a szakszervezeti szervezkedés joga a kölcsönvevővel szemben sem tagadható meg a munkavállalótól. Másfelől – tekintettel a szakszervezeti védelem korlátaira a kölcsönbeadónál – ha a kölcsönvevővel szemben a szakszervezet nem léphet fel, úgy a munkavállaló szervezkedési joga ügyszólván kiüresedik, hiszen éppen azzal a féllel szemben nem érvényesül, aki meghatározó befolyással van a munkavégzés körülményeire. Ezért mindenképpen szükséges, hogy a kölcsönvevő munkáltatói minőségét a szakszervezettel szemben is rögzítse a jogalkotó. Ugyan a kölcsönvevő akkor is elismerheti tárgyaló félként a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezetet, ha erre a jog nem kötelezi (pl. ahogy a vele szerződő önfoglalkoztatók érdekképviselői egyesületével is kapcsolatot tarthat fenn), de ez önmagában nem garantálja a törvényben rögzített szakszervezeti jogok gyakorlását. Egyértelmű helyzetet az teremthet, ha a törvény kifejezett rendelkezése biztosítja, hogy a szakszervezet a kölcsön-munkavállaló érdekében a kölcsönvevővel szemben is felléphet.<sup>678</sup>

<sup>676</sup> Az EU tagállamok körében ez a legáltalánosabban alkalmazott korlátozás a kölcsön-munkavállalók igénybevételére vonatkozóan (Arrowsmith 2008 p. 28.). A tilalmat a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is rögzíti bevezető rendelkezései között (lásd 20. pont).

<sup>677</sup> Részletesen lásd: III. rész VI. fejezet 1. pont.

<sup>678</sup> A megosztott munkáltatói pozícióból fakadó problémák elvileg – és legalább részben – feloldhatóak lennének, ha a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megkötése kapcsán kapna jogosultságokat. A két „munkáltató” közötti szerződés ugyanis meghatározó befolyással van a munkavállaló munkakörülményeire, így indokolt lehet, hogy azt ne az érintett „feje felett” kössék meg, hanem az alkufolyamatban a munkavállaló is képviseltesse magát. A szakszervezetnek azonban ugyancsak komoly kihívást jelenthet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szembeni együttes érdekképviselés, és különösen erős szervezetség hiányában valószínűtlen, hogy a felek – törvényi kötelezettség hiányában – a legcsekélyebb befolyást is biztosítsanak a munkaerő-kölcsönzési megállapodás megkötése kapcsán számára.

Az egyes szakszervezeti jogok a munkaerő-kölcsönzés jelentette hárompólusú rendszerben való gyakorlásának nehézségeinek illusztrálására tekintjük át, hogyan biztosítja a szakszervezeti jogokat munkaerő-kölcsönzés esetén a magyar munkajog.

### *2.3. A szakszervezet jogai az Mt. alapján*

Elméletileg tehát indokolt, hogy a kölcsönzött munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szemben is fellépheessen, az érdemi érdekvédelemhez viszont olyan szabályozásra van szükség, amely figyelembe veszi a megosztott munkáltatói pozícióból eredő sajátosságokat. A következőekben nézzük meg, mennyire felel meg ennek a kívánalomnak a magyar munkajogi szabályozás.

Az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete nem tartalmaz eltérő rendelkezéseket a kollektív jogok vonatkozásában, tehát az általános szabályok alkalmazandók. A törvény nem igazít el abban, hogy egyes szakszervezeti jogoknál a munkáltató fogalom alatt a kölcsönbeadó mellett mikor kell a kölcsönvevőt is érteni. Ugyanakkor a szakszervezet vonatkozásában is irányadóak a munkáltatói jogkör és felelősség megosztására vonatkozó szabályok, azaz a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatónak minősül.<sup>679</sup> Ez azt is jelenti, hogy a konkrét szakszervezeti jogosultság gyakorlásához megkövetelt feltételeknek – pl. a képviselettel rendelkezésnek – is e féllel szemben kell érvényesülnie. Azaz a szakszervezet szempontjából is megosztott a munkáltatói pozíció, de az egyes jogokhoz tartozó törvényi feltételek vonatkozásában a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt két különálló munkáltatónak kell tekinteni.

A fentiekből következően minden szakszervezeti jog kapcsán két kérdést kell feltenni: melyik fél minősül munkáltatónak az adott esetben, és az Mt. milyen feltételt követel meg az adott jogosultság gyakorlásához. Például, ha a szakszervezet a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartását kívánja ellenőrizni, úgy az első kérdés az, hogy a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő minősül-e munkáltatónak e szempontból. Mivel e körben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a következő kérdés az, hogy a kölcsönvevő vonatkozásában a szakszervezet teljesíti-e azokat a feltételeket, amelyeket az Mt. az ellenőrzési jog gyakorlásához megkövetel. Ez a kérdés pedig független attól, hogy egyébként e feltételnek megfelel-e a kölcsönbeadónál. Ez a rendszer alapvetően nem kifogásolható: mivel a szakszervezet a munkáltatótól elkülönült jogalanyisággal és szervezettel rendelkezik, így indokolt, hogy a munkáltatóval szemben gyakorolható jogait a két, egymástól szervezetenként szintén elkülönült félnél külön-külön kelljen vizsgálni. Gondot azok az esetek jelentenek, amikor az Mt. alapján egy adott kérdésben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a törvény viszont olyan feltételt kíván meg a vonatkozó szakszervezeti jog gyakorlásához, amelyet a kölcsönvevőnél nem lehet teljesíteni.

Két további, általános jellegű probléma nehezíti a szakszervezeti szerveződést a magyar szabályozás alapján. Egyrészt, feloldandó ellentmondást jelent, hogy miközben a kölcsönvevőnek is vannak kötelezettségei a szakszervezetekkel szemben, a Met. szerint a szakszervezeti jogokkal kapcsolatban a munkaügyi ellenőrzés hatálya csak a kölcsönbeadóra terjed ki.<sup>680</sup> Másrészt, a munkaviszony létesítések teljesítendő tájékoztatási kötelezettség a kölcsönzésre vonatkozó fejezet szerint – szemben az általános szabályokkal – nem terjed ki a

<sup>679</sup> Lásd: Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) bek.

<sup>680</sup> Met. 3. § (1) bek. 1)–m) pontok, 3. § (2) bek. a) pont.

munkáltatónál működő szakszervezet megnevezésére és arra, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács.<sup>681</sup> Ez a kollektív élet szervezésének nehézségeire tekintettel kifogásolható.

Az Mt.-ben meghatározott szakszervezeti jogok négy csoportba oszthatók aszerint, hogy milyen feltételek esetén élhet velük a szakszervezet. Egyes jogosultságokhoz elegendő maga a szakszervezeti minőség, míg másokhoz a munkáltatóval munkaviszonyban álló tag szükséges, végül egyes jogokat csak a képviselettel rendelkező, illetve reprezentatív érdekképviseleteket illetik meg. Az alábbiakban e felosztás szerint vizsgálom meg, hogyan érvényesíthetők a szakszervezeti jogok munkaerő-kölcsönzés esetén.

### *2.3.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok*

Az első kategóriába olyan jogok tartoznak, amelyek a szakszervezetet az intézmény jellegéből fakadó cél miatt, pusztán szakszervezeti létére tekintettel illetik meg, vagyis azért, hogy érdekképviseleti tevékenységét önállóan kifejthesse. Ide tartozik a munkahelyen belüli szervezet működtetése, a munkavállalók tájékoztatása, a tájékoztatás kérése, a munkakörülmények ellenőrzése, illetve a hirdetmények elhelyezésének joga.<sup>682</sup> Mivel ezekben az esetekben nincs külön törvényi feltétele a jogok gyakorlásának, e jogokkal a szakszervezet szabadon élhet a kölcsönbeadónál, és bármely kölcsönvevőnél is. Ugyanakkor figyelemmel kell lenni a szakszervezeti tevékenység célhoz kötöttségére. Ez egyrészt a szakszervezet egyesületi minőségéből ered – azaz olyan jogi személyről van szó, amely az alapszabályában meghatározott célra szervezi tagjai tevékenységét<sup>683</sup> –, másrészt a szakszervezet törvényi definíciójából, miszerint annak célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme. Azaz, egy szakszervezet csak akkor léphet fel egy kölcsönbeadóval, vagy kölcsönvevővel szemben, ha ehhez céljának megfelelő jogos érdeke fűződik (pl. az adott kölcsönvevőnél legalább egy tagja dolgozik). Például, nyilvánvalóan nem kérhető tájékoztatás a bérek várható alakulásáról egy olyan kölcsönvevőtől, ahol egyetlen általa képviselt tag sem dolgozik.<sup>684</sup>

### *2.3.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok*

A szakszervezeti jogok második csoportja akkor illeti meg a szakszervezetet, ha a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van. Ide tartozik a belépési jog, amely szerint a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy a munkáltató területére akkor léphet be, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik.<sup>685</sup> E megfogalmazásból az következik, hogy a kölcsönvevővel szemben nem alapozza meg a szakszervezet belépési jogát az, ha valamelyik tagja ott dolgozik, mint kölcsönzött munkavállaló. Itt ugyanis a jogszabály kimondottan a munkáltatóval fennálló munkaviszonyt követel meg. Ez tehát azt jelenti, hogy a kölcsönvevő csak akkor köteles engedélyezni a kölcsönzött munkavállalókat tömörítő szakszervezet

<sup>681</sup> Mt. 193/H. § (3–4) bek. Mint ahogy az sem követelmény, hogy a kölcsönvevőnél működő érdekképviseleti szervekről adjon tájékoztatást a kölcsönbeadó, a kikölcsönzéseket megelőzően.

<sup>682</sup> Mt. 19. § (1–2) bek., 21. § (1) bek., 22. § (1–4) bek., 24. § (1) bek.

<sup>683</sup> Az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény 3. § (1) bek., Ptk. 61. §.

<sup>684</sup> Ez a célhoz kötöttség a törvényi szabályozásban expliciten megjelenik a szakszervezet érdek- és jogi képviseleti joga kapcsán. A szakszervezet ugyanis csak a saját tagjai érdekei védelmében léphet fel a munkáltatóval, illetve állami szervekkel szemben. Jogi képviseletre is csak a tagoktól kapott meghatalmazás alapján jogosult [Mt. 19. § (2–3) bek.].

<sup>685</sup> Mt. 19/A. § (1) bek.

érdekében eljáró személy belépését, ha a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló tagja is van, vagy a belépni kívánó személy maga is kölcsönzött munkavállaló.<sup>686</sup>

A belépési joggal szoros gyakorlati összefüggésben áll a szakszervezet helyiséghasználata joga.<sup>687</sup> Bár a törvény itt kifejezetten nem teszi követelménnyé, hogy a szakszervezetnek legyen olyan tagja, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, a belépés jogával kapcsolatban leírtak ezt mégis feltételezik. A szakszervezet érdekében eljáró személy ugyanis munkavállaló tag hiányában be sem léphet a munkáltató területére annak engedélye nélkül, így értelemszerűen annak helyiségeit sem használhatja. Ez tehát azt jelenti, hogy a helyiséghasználatot a kölcsönvevőnek is biztosítani kell, de ezzel a kölcsönvevő külön engedélye hiányában csak a hozzá kölcsönzött munkavállalók élhetnek. Ez azért aggályos, mert a ténylegesen csak kis létszámú adminisztratív személyzetet foglalkoztató kölcsönbeadónál tipikusan nincs olyan irodahelyiség, amely alkalmas lenne a szakszervezeti tevékenység folytatására.

A munkaviszony fennállása sajátos feltétele a szakszervezeti tisztségviselők és tagok munkaidő-kedvezményének. Az Mt. szerint mindkettő számítási alapja a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszáma.<sup>688</sup> Ebből eredően, mindkettő mértékét az alapján kell megállapítani, hogy a szakszervezet az adott kölcsönbeadónál hány taggal rendelkezik. Nincs tehát jelentősége, hogy ezek a tagok azonos kölcsönvevőnél dolgoznak-e, sőt az sem feltétel, hogy egyáltalán éppen ki vannak-e kölcsönözve. Sőt, ha esetleg olyan munkavállaló is a szakszervezet tagja, aki a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszonyban áll (pl. titkár, üzletkötő), őt is figyelembe kell venni a számításnál. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet egyoldalúan dönt, a munkáltató irányába csak előzetes tájékoztatási kötelezettség terheli. Így a munkaviszony csak a munkaidő-kedvezmény mértéke meghatározása szempontjából számít, de a kikölcsönzések ideje alatt a kölcsönvevő is köteles tudomásul venni, ha a nála dolgozó kölcsönzött munkavállaló kollektív jogi munkaidő-kedvezmény igénybe vétele miatt nem dolgozik.<sup>689</sup> Ebből következően viszont, ha a szakszervezet olyan kölcsön-munkavállalókat képvisel, akik egy kölcsönvevőnél dolgoznak, de különböző kölcsönbeadókkal állnak munkaviszonyban, úgy őket nem lehet összeszámítani a munkaidő-kedvezmény mértékének meghatározásakor. Ilyenkor a szakszervezet tisztségviselőjét azon munkavállalók után illeti meg a munkaidő-kedvezmény, akik ugyanakkor a kölcsönbeadónak dolgoznak, mint ő maga. Mindkét fajta munkaidő-kedvezmény fizetett távollét, az erre járó távolléti díjat a bérfizetésért egyébként is felelős kölcsönbeadónak kell megfizetnie. Hasonló módon, ha a szakszervezet a tisztségviselőnek járó munkaidő-kedvezmény egy részének pénzbeli megváltását kéri, ezt a kölcsönbeadó köteles megfizetni.

Mivel a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti jogoknak is előfeltétele, hogy a tisztségviselő munkaviszonyban álljon, e jogintézményt is e pont alatt elemzem. A jogértelmezési problémák ez esetben a megosztott munkáltatói pozícióból erednek. E jogintézmény lényege az, hogy a tisztségviselőt – megbízatására tekintettel – különleges munkajogi védelemben részesíti a törvény a munkáltató olyan egyoldalú intézkedéseivel szemben, amelyek kiszakíthatják abból a kollektívából, ahol érdekképviselői feladatait betölti. Ez a védelem abban ölt testet, hogy az ilyen hatású munkáltatói intézkedések a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásához,

<sup>686</sup> Az utóbbi esetben a belépés megtagadása lényegében a szakszervezeti tagságon alapuló diszkrimináció lenne [Mt. 26. § (2–3) bek.; Ebktv. 8. §].

<sup>687</sup> Mt. 24. § (2) bek.

<sup>688</sup> Mt. 25. §.

<sup>689</sup> Példaként érdemes megemlíteni, hogy a francia kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív szerződés szerint 25%-kal több bérre jogosult a tisztségviselő, ha a munkaidő-kedvezményét nem a kikölcsönzések alatt veszi igénybe, ezzel komoly anyagi motivációt adva arra, hogy e joggal inkább a kikölcsönzések között éljen (Vigueau 2008 p. 97. ).



előzetes véleményezéséhez, vagy értesítéséhez kötöttek.<sup>690</sup> Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy hogyan kell alkalmazni ezeket a szabályokat, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállaló. Így ismét csak abból tudunk kiindulni, hogy a védelemmel érintett munkáltatói intézkedéssel melyik fél élhet.

A munkáltatói jogkör megosztásáról rendelkező szakaszok alapján azonban egyedül a kiküldetés és az átirányítás tekintetében egyértelmű, hogy azok elrendelésére a kölcsönnevő jogosult<sup>691</sup>, így a védelem is az ő intézkedésével szemben érvényesül. A kirendelés, rendhagyó kirendelés munkaerő-kölcsönzés esetén kizárt<sup>692</sup>, így ilyen intézkedések a kölcsönzött tisztségviselővel szemben fel sem merülhetnek. A rendes és rendkívüli felmondás terminológia a hagyományos munkaviszonyra vonatkozik, de a tartalmi azonosság miatt feltételezhető, hogy a védelem a felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetén is él, ez esetben a megszüntetésre jogosult kölcsönbeadóval szemben.<sup>693</sup> Az Mt. 109. §-a szerinti jogkövetkezmény (fegyelmi felelősség) alkalmazása tekintetében abból kell kiindulni, hogy ilyen intézkedésre csak kollektív szerződés felhatalmazása alapján kerülhet sor. A kérdés ezért attól függ, ki köthet a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést. Ennek elbírálása nem egyértelmű. Ami bizonyos, hogy ha a kölcsönbeadó kollektív szerződése tartalmaz ilyen rendelkezéseket, akkor a védelem megilleti a tisztségviselőt vele szemben.

Értelmezhetetlen a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztása, hiszen a kölcsönzött munkavállalónak nincs szerződéses munkahelye. A munkaerő-kölcsönzés speciális jellegére tekintettel ugyanakkor egy másik szempont is felmerül. A tisztségviselőt megillető védelem alapvető célja az, hogy ne lehessen őt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kiszakítani abból a közösségből, amelyben érdekvédelmi tevékenységét kifejti. Ez a cél viszont munkaerő-kölcsönzés esetén csak úgy valósítható meg, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselőt a kölcsönnevő nem küldhetné vissza egyoldalú intézkedésével a kölcsönbeadóhoz, vagyis nem szüntetheti meg a foglalkoztatását, csak a felettes szakszervezeti szerv egyetértése esetén. Az Mt. 28. §-a viszont ezt az esetet kifejezetten nem említi. Csak a tisztségviselőt megillető munkajogi védelem céljából fakad, hogy a tisztségviselő visszaküldése esetén is indokolt volna bevonni a döntéshozásba a felettes szakszervezeti szervet. Álláspontom szerint mindenképpen szükség lenne ennek kifejezett törvényi kimondására.<sup>694</sup> Tekintve, hogy a visszaküldés a rendes felmondással esne egy tekintet alá, itt is a felettes szerv beleegyezése lenne megkövetelhető. E körben egyébként nyilván a kölcsönnevő lenne a munkáltató.

### *2.3.3. A képviseletet igénylő szakszervezeti jogok*

A szakszervezeti jogok harmadik kategóriájába a csak képviselettel rendelkező szakszervezetek által gyakorolható jogosultságok tartoznak. Az Mt. alkalmazásában a munkáltatónál az a szakszervezet rendelkezik képviselettel, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működött, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik.<sup>695</sup> A szakszervezet belső szervezetét – mint önálló jogi személy – saját maga jogosult kialakítani, ezért szabadon dönthet úgy, hogy a kölcsönnevőnél szervezeti egységet hoz létre, illetve tisztségviselőjének választ egy oda kikölcsönzött munkavállalót. A

<sup>690</sup> Mt. 28. § (1) bek.

<sup>691</sup> Mt. 193/P. § (3) bek.

<sup>692</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>693</sup> Mt. 193/E. § (2) bek.

<sup>694</sup> Franciaországban a kölcsönzési ágazat kollektív szerződése tartalmaz kitételek arra, hogy a kikölcsönzés, illetve annak megszüntetése nem lehet diszkrimináció eszköze (Vigneau 2008 p. 97.).

<sup>695</sup> Mt. 21. § (5) bek.



kölcsönzött munkavállalók szakszervezete így a kölcsönvevőnél is képvisellel rendelkező szakszervezetté válik. Ennek azért van jelentősége, mert csak a képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult kifogást benyújtani, több külön nevesített konzultációs jogosítvány mellett (lásd pl. jogutódlás, csoportos létszámcsoökkentés) véleményezni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, részt venni a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson és az esélyegyenlőségi terv elkészítésében.<sup>696</sup> A képvisellel szempontjából tehát a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő külön vizsgálendő, így az egyik félnél képvisellel rendelkező szakszervezet csak akkor léphet fel e státuszára tekintettel a másik félnél is, ha annak feltételei ott is teljesülnek.

A fenti általános szabályok mellett az Mt. kölcsönzésre vonatkozó szabályai közül az egyetlen kollektív jogi előírás megköveteli, hogy a kölcsönvevő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal tájékoztassa.<sup>697</sup> Ez a jog tehát kifejezetten csak a kölcsönvevőnél képvisellel rendelkező szakszervezeteket illeti meg. A szakasz célja, hogy a szakszervezet (és az üzemi tanács) tisztában legyen azzal, hogy a kölcsönzött munkavállalók milyen körülmények között, és milyen létszámban dolgoznak a kölcsönvevőnél, akkor is, ha a kölcsönbeadónál nem rendelkezik képvisellel, vagy a kölcsönzött munkavállalók között nincs tagja.

Érdemes itt utalni arra, hogy ez a szakasz hiányos a 91/383/EGK irányelv szempontjából. Ez ugyanis úgy rendelkezik, hogy a munkavédelmi képvisellet is tájékoztatni kell a kölcsön-munkavállalók megbízatásáról, azért, hogy védelmi és megelőzési feladatait a kölcsönvevőnél dolgozó valamennyi munkavállaló érdekében elláthassa.<sup>698</sup> Az Mvt. tartalmazza a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, amelyet a munkavédelmi képviselő (bizottság) irányában kell teljesítenie,<sup>699</sup> de ezt nem konkretizálja az irányelvben előírtak szerint. Sem az Mt., sem az Mvt. nem nevesíti tehát a kölcsön-munkavállalók alkalmazásáról szóló tájékoztatási kötelezettséget a munkavédelmi képviselő vonatkozásában, amit álláspontom szerint pótolni kell.<sup>700</sup>

### 2.3.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok

Végül, egyes szakszervezeti jogosultságokat csak a reprezentatív érdekképviselések gyakorolhatnak. Az Mt. alapján a szakszervezet két kritérium alapján minősülhet reprezentatívna. Az egyik szerint az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanácsi választásokon elért eredményeket össze kell számítani. A másik feltétel alapján azt a szakszervezetet is reprezentatívna kell tekinteni, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.<sup>701</sup> Mint később látható lesz, a kölcsönzött munkavállalók nem vehetnek részt a kölcsönvevő üzemi tanácsának választásában, sem szavazóként, sem jelöltként. Így az első reprezentativitási kritérium alkalmazhatatlan. A második kritérium alapján pedig a kölcsönvevő munkavállalóit kell számításba venni, márpedig a kölcsön-munkavállalók nem

<sup>696</sup> Mt. 23. §, 21. § (2) bek., 33. § (8) bek., 70/A. §.

<sup>697</sup> Mt. 193/P. § (2) bek.

<sup>698</sup> 91/383/EGK irányelv 6. cikk.

<sup>699</sup> Mvt. 71. §

<sup>700</sup> Ezt az álláspontot osztja: Gyulavári 2006B p. 10.

<sup>701</sup> Mt. 29. § (2) bek.

vele állnak munkaviszonyban. Ezért, összességében a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet nem minősülhet reprezentatívnak.

Ez azért jelent problémát, mert csak a reprezentatív szakszervezet élhet a kifogás jogával, ha a jogellenes munkáltatói intézkedés kollektív szerződésbe ütközik, illetve a reprezentativitásnak a kollektív szerződés-kötés körében is jelentősége van.<sup>702</sup> Ezzel pedig a törvény mintegy elfordítja a szakszervezetek figyelmét a kölcsönzött munkavállalókról, hiszen az ő képviselőjük éppen a legfontosabb jogosultságok szempontjából irreleváns.<sup>703</sup> Hiába toboroz tagságot a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek közül valamelyik, ha ez nem esik latba a kollektív szerződés tárgyalásoknál.<sup>704</sup> Másrészt, ha a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átültetése révén elismerést nyer a kölcsönvevőnél hatályos kollektív megállapodás alkalmazhatósága, úgy a jogalkotónak arra is figyelemmel kell lennie, hogy a jelenlegi reprezentativitási szabályok alapján a kölcsönzötteket képviselő szakszervezet aligha lehetne a kölcsönvevőnél szerződő fél, illetve az alkuból könnyen kihagyható.

Összefoglalva, a szakszervezeti szervezkedés jogát és az egyes szakszervezeti jogokat a magyar jog – formálisan – munkaerő-kölcsönzés esetén is garantálja. A tételes szabályok részletes elemzésével viszont látható, hogy az Mt. általános szabályai és a kölcsönzés sajátosságai közötti összhang megteremtése hiányzik, amely több esetben alkalmazhatatlanná teszi a jogi szabályozást. Az ebből eredő jogi problémák feleslegesen nehezítik a kölcsönzött munkavállalók amúgy is nehéz érdekképviseleti szervezését. A jogi akadályok lebontása azért is szükségesnek látszik, mert a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvétele során számottevő szerep adható a szociális partnereknek. Ez azonban csak akkor lehet reális lehetőség, ha – például az egyenlő bánásmód eltérő szabályozása során – a munkavállalói képviselők erős tárgyalópartnerei lehetnek a munkáltatói oldalnak.

### 3. A kollektív alku joga

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt. Az északi országok – különösen Svédország – számára kulcsfontosságú igény volt, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv kellő teret biztosítson a szociális partnereknek, hogy a munkaerő-kölcsönzést megállapodásaikkal maguk szabályozhassák.<sup>705</sup> A görög, a francia és az olasz szociális partnerek speciális, csak a kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív megállapodást kötöttek, míg további 10 régi tagállamban az ágazati megállapodások rendezik a kölcsönzés kérdéseit is.<sup>706</sup>

A munkaerő-kölcsönzés kollektív szerződés útján elvileg ötféle módon szabályozható. Az első eset, ha egy nemzeti szintű (ágazatközi) kollektív szerződés a kölcsönzésről is rendelkezik, vagy szabályai a kölcsönzött munkavállalókra is irányadóak. A második, ha a kölcsönzési szektor szociális partnerei külön ágazati megállapodást kötnek, amely az összes kölcsönbeadóra, így valamennyi kölcsön-munkavállalóra is alkalmazandó. Más ágazati kollektív szerződések is érinthetik a kölcsönzést, feltételeket állapítva meg arra, hogy az adott szektor munkáltatói milyen feltételekkel vehetnek igénybe kölcsönzött munkaerőt. Végül,

<sup>702</sup> Mt. 29. § (1) bek., 33. §, 37. §.

<sup>703</sup> László 2010 p. 66. Ugyanezt a dilemmát veti fel a német szabályozással kapcsolatban: Blanpain 1999 p. 30–

31.

<sup>704</sup> Még egy problémát érdemes felvetni. A jelen szabályok szerint ugyan a kölcsönzött munkavállalókra kiterjedő hatályú kollektív szerződést csak a kölcsönbeadó köthet, ez azonban nem indokolja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet miért nem élhet kifogással, ha a kölcsönvevő megszegi a saját kollektív szerződése kötelmi részében foglalt szakszervezeti jogokat.

<sup>705</sup> Bercusson 2008 p. 329.

<sup>706</sup> Arrowsmith 2008 p. 17.

vállalati szinten a konkrét kölcsönbeadónál, illetve kölcsönvevőnél hatályos megállapodás is irányadó lehet a kölcsönzött munkavállalókra. Az alábbiakban ebben a tagolásban tekintem át a kollektív alku lehetőségeit munkaerő-kölcsönzés esetén.

### 3.1. Kollektív szerződés nemzeti szinten

A nemzeti szintű kollektív megállapodások több formában is érinthetik a munkaerő-kölcsönzést. Az első lehetőség, hogy a nemzeti kollektív szerződés hatálya a kölcsönzött munkavállalókra is kiterjed, így az abban meghatározott munkafeltételek rájuk is alkalmazandóak. Ez a helyzet például Belgiumban, ahol a Nemzeti Munkaügyi Tanácsban kötött megállapodások minden munkavállalóra irányadóak.<sup>707</sup> Hollandiában az országos szintű kollektív szerződés kimondottan a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz, sőt, nem egyszerűen kiegészíti a törvényi szabályozást, hanem – annak felhatalmazásával élve – azonos szintű védelmet biztosító, de eltérő rendelkezéseket tartalmaz.<sup>708</sup>

Más országokban a nemzeti szintű szociális párbeszéd csak a kölcsönzés egyes részleteit érinti, vagy csak irányvonalakat határoz meg a további szabályozást illetően. Jó példája ennek a brit szociális partnerek és a kormány 2008. május 20-án kötött egyezsége. A megállapodás még a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tanácsi szavazása előtt olyan jövőbeli szabályozást rögzített, amely szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni, és nem minden bérelem tekintetében.<sup>709</sup>

Szoros összefüggést mutat a törvényi szabályozás alakulása a kollektív alkuval Spanyolországban is, ahol a kilencvenes évek második fele óta a jogalkotó rendre törvényerőre emeli a nemzeti szintű szociális partnerek kölcsönzést érintő megállapodásait. Erre első alkalommal 1999-ben került sor. A reform előzménye az volt, hogy számos kölcsönbeadó rendkívül alacsony bértételeket rögzítő kollektív megállapodást kötött a szakszervezetekkel, amely mellett nem lehetett a kölcsönvevőknél hatályos megállapodásokat alkalmazni. Ez lényegében illúzióvá tette az egyenlő bér elvét, és igen kedvezőtlen helyzetbe hozta a kölcsönzött munkavállalókat. A rossz tendencia megállítására a legnagyobb kölcsönbeadó cégek 1995 után három országos kollektív szerződést kötöttek a szakszervezetekkel, amelyek célja a kölcsönzött munka minőségének, munkafeltételeinek javítása volt. A megállapodások vívmányait a jogalkotó 1999-ben törvénybe foglalta, jelentősen szigorítva a szabályozást, de egyszersmind megtisztítva a piacot a csalárd kölcsönbeadóktól, és letörve a szakszervezetek korábbi ellenérzéseit a munkaerő-kölcsönzéssel szemben. Hasonló folyamat eredményeként, szintén a szociális párbeszéd alapján született törvényi tilalom az egymás utáni kikölcsönzésekre 2006-ban.<sup>710</sup>

A nemzeti szintű megállapodások előnye, hogy a munkafeltételeket valamennyi munkavállaló vonatkozásában egységesítik. Ezzel lényegében a kollektív szerződéses kikötések a jogszabályi rendelkezésekkel egyező hatást nyernek. Nem véletlen, hogy a tagállami példák alapján az országos szintű megállapodásokat a jogalkotó több esetben utóbb jogszabállyá emeli. Emellett, ha a kollektív szerződés hatálya egységesen kiterjed valamennyi munkavállalóra – tehát kölcsönzöttökre, más atipikus munkaviszonyban állókra és a klasszikus jogviszonyban foglalkoztatottakra is –, úgy maguk a szociális partnerek

<sup>707</sup> Arrowsmith 2008 p. 17–18.

<sup>708</sup> Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 236–241.

<sup>709</sup> Lásd: [www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc](http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc)

<sup>710</sup> Rodríguez–Royo 2004 p. 184–185., Arrowsmith 2008 p. 17. Ausztriában is a szociális partnerek tárgyalásai készítettek elő a munkaerő-kölcsönzés 1969-es bevezetését követő első átfogó reformot. A törvénymódosítás lényegében a kölcsönzés tilalmát követelő szakszervezetek és piac liberalizációjáért lobbizó kölcsönbeadók közötti kompromisszum, amely nélkülözhetetlen volt a szektor lassú elfogadtatásához (Wroblewski–Wallace 2002 p. 2–3.).

teremthetik meg a jogviszony jellegére tekintet nélküli, egyenlő munkafeltételeket, legalább is egy-egy tárgykör tekintetében.

### 3.2. Ágazati kollektív szerződések

Az ágazati szintű kollektív szerződések két esetben érinthetik a munkaerő-kölcsönzést. Az első esetben a kölcsönzési ágazat szociális partnerei kötnek megállapodást egymással. Ez elsősorban azokban az országokban jellemző, ahol az ágazati szociális párbeszédnek kialakult intézményei és bevett gyakorlata van. Különösen igaz ez az északi tagállamokra, ahol a kollektív megállapodások lényegében fontosabb jogforrások a munkaerő-kölcsönzés tekintetében, mint a jogszabályok.<sup>711</sup> Az ágazati megállapodások annak ellenére kiemelt szerepet töltenek be Svédországban, hogy a szakszervezetek tapasztalatai szerint nagyon nehéz szervezni a kölcsönzött munkavállalókat, és nincs jogszabályi lehetőség a kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére. Ugyanakkor, a sokáig rendkívül rossz megítélésű munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadtatásához a kölcsönbeadónak nagy szüksége volt a munkavállalói érdekképviseletek megnyerésére, ami értékes alkupozíciót adott a szakszervezeteknek. Érdekes eleme a svéd ágazati kollektív alknak, hogy a megállapodás a kikölcsönzések között is bért garantál a munkavállaló számára, amely a munkaviszony idejével párhuzamosan növekszik. Erre elsősorban azért volt szükség, mert két kikölcsönzés között egyébként a munkavállaló – mivel fennálló munkaviszonya van – munkanélküli segélyre sem lett volna jogosult (ami a munkabér kb. 80%-a), ezért a képzett munkaerőt csak ennek garantálásával lehetett a kölcsönzés felé fordítani.<sup>712</sup>

Franciaországban a kölcsönzési ágazati szociális partnerei megállapodásaikban több fontos intézményt is felállítottak a kölcsönzött munkavállalók támogatására. Az elgondolás lényege az, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel járó hátrányokat a kölcsönbeadók által finanszírozott alapokból juttatott pénzbeli ellátásokkal és szolgáltatásokkal kompenzálja maga a kölcsönzési ágazat. Az egyik ilyen alap minden olyan munkavállalónak, aki egy meghatározott óraszámot már ledolgozott kölcsönzött munkavállalóként, tájékoztatást nyújt a kölcsön-munkavállaló jogi helyzetéről, garanciát biztosít lakásbérletéhez, hitelfelvételhez, illetve támogatja a gyermekek képzését, akár a felsőoktatásban is. Egy másik alap kimondottan a kölcsönzötték képzésének elősegítésére jött létre, amelybe a kölcsönbeadók a bruttó bérköltségük bizonyos százalékát kötelesek befizetni. Az alapot létrehozó megállapodás szerint a munkavállalók a kölcsönzöttként ledolgozott idő alapján szereznek jogosultságot a képzéseken való részvételre. Tehát nem az számít, hogy az adott kölcsönbeadónál mennyit dolgoztak, viszont feltétel, hogy a jogosultsági idő felét annál a kölcsönbeadónál szerezzék meg, ahonnan el akar menni az adott képzésre.<sup>713</sup>

A kölcsönzési ágazatban kötött kollektív megoldásra Németország is példával szolgál, ahol a munkaerő-kölcsönzés 2002-es reformja lényegében kikényszerítette az ágazat önszabályozását. A 2002-ben a Hartz reform keretében elfogadott új törvény ugyanis felhatalmazta a szociális partnereket, hogy az alapvető munkafeltételek tekintetében érvényesülő egyenlő bánásmód elve alól kollektív szerződésben kivételt tegyenek, ezzel mintegy áttolva a szabályozásért való felelősséget a szociális partnerekre.<sup>714</sup> A törvényi

<sup>711</sup> Nyström 2004 p. 216., Ahlberg–Bruun 2008 p. 42–43. Jól mutatja a kollektív szerződések jelentőségét Dániában, hogy annak a kölcsönzött munkavállalónak a foglalkoztatását, aki egyáltalán nem áll kollektív megállapodás hatálya alatt, lényegében csak a munkaszerződése szabályozza. Ez az érintett munkavállalók mintegy negyedét érinti (Rasmussen–Lind–Visser 2004 p. 83.).

<sup>712</sup> Storrie 2002 p. 17. A kikölcsönzések közötti bérezés egyes vélemények szerint viszont arra sarkallja a kölcsönbeadókat, hogy olyan munkára is kikölcsönözzék a munkavállalót, amelyhez amúgy túl- vagy alulképzett (Nyström 2004 p. 217–218.).

<sup>713</sup> Vigneau 2008 p. 95–98.

<sup>714</sup> Vitols 2004 p. 384.

lehetőség alapján az országos szakszervezeti szövetség mindkét nagy kölcsönbeadói szervezettel kollektív szerződést kötött. Mindkét megállapodás-csomag három elemből áll.<sup>715</sup> Részbe két keret-megállapodás, amelyek közül egy a bérézés elveit, a másik pedig a többi munkafeltételt rögzíti, a harmadik elem pedig egy időszakosan felülvizsgált konkrét bérmegállapodás. A szerződések legfontosabb hatása, hogy az egyenlő bér elve helyett a munkavállalók számára kilenc minimálbér kategóriát hoztak létre, amelybe a munkavállalót iskolai végzettsége és tapasztalata alapján kell besorolni, annak a munkának az alapul vételével, amelyet a kölcsönvevőknél leginkább végez. Az eredeti besoroláshoz képest magasabb kategóriába tartozó munka esetén a szerződések bérpótlékot biztosítanak a munkavállalónak, a kikölcsönzés idejének növekedésével pedig további bérnövekményt írnak elő. Ugyanakkor, egy kivételével minden kategória minimálbér-tétele messze elmarad a teljes munkaidőben, hagyományos munkaviszonyban dolgozó munkavállalók órabérétől. A megállapodások a bérézésen kívül több egyéb fontos kérdésben is rendelkeznek, például a pihenőnapon (vasárnap) végzett munkáért járó pótlékról, az éjszakai munkáról, ügyeletről, a beteg- és rendes szabadságról, és 35 órás munkahetet írnak elő.<sup>716</sup>

A gyakorlatban gondot okozott ugyanakkor, hogy a német szabályok alapján a fentiek szerinti ágazati megállapodásokat csak akkor lehetett volna általános hatályúvá kiterjeszteni, ha az aláíró munkáltatók a szektorban legalább 50%-os lefedettséget képviselnek. Ez ebben az esetben hiányzott, így a szerződéseket csak a szervezett munkavállalókra lehetett alkalmazni. A legtöbb munkáltató azonban kiterjesztés hiányában is minden munkavállalóra kötelezőnek tekintette a megállapodásokat, más esetekben pedig az üzemi megállapodás tiltotta olyan kölcsönözött munkavállalók alkalmazását, amelyekre a kollektív szerződés nem terjedt ki.<sup>717</sup>

A példa kedvéért érdemes még kiemelni az egyik legújabb ágazati szintű kollektív szerződést, amelyet az olasz szociális partnerek 2008 nyarán fogadtak el. A megállapodás jellegzetessége, hogy a kölcsönözött munkavállalónak a munkaviszonyban, illetve a konkrét kölcsönvevőnél való foglalkoztatásban töltött idő arányában egyre több jogot biztosít. Jó példa erre az ún. stabilizálás (*stabilizatione*), amely szerint, ha a kikölcsönzés meghaladja a 36 hónapot, vagy különböző kölcsönvevők esetén a munkaviszony már 42 hónapja fennáll, úgy a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. A határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat a kikölcsönzés lejárta után a kölcsönbeadó 12 hónapig nem bocsáthatja el, és az ezt követő fél évben is csak akkor, ha ezt a kikölcsönzési lehetőségek hiánya indokolja, és erre az időre havonta egy bizonyos rendelkezésre állási juttatást biztosít. Említést érdemel, hogy a megállapodás egy kiegészítő biztosítási rendszert is felállít a kölcsönözött munkavállalók számára, amelyet a munkavállalók, a kölcsönbeadók és a szociális partnerek közös bizottsága közösen finanszíroz.<sup>718</sup>

A kölcsönzési ágazat saját kollektív szerződése talán a legjobb megoldás az érdemi kollektív alku biztosításához. Ilyenkor ugyanis megvalósul a kollektív szerződések két alapvető funkciója: az érintett felek önszabályozása, illetve a munkafeltételek egységesítése az összes érintett munkavállalóra kiterjedően, avagy – a másik oldalról – egyenlő versenyfeltételek megteremtése a munkáltatók számára. Ezekben a megállapodásokban mód van a szektor speciális szabályozási igényeinek maradéktalan figyelembe vételére is, amely fontos kiegészítése lehet az eltérő előírásokat nem tartalmazó állami szabályozásnak. A

<sup>715</sup> A megállapodások közvetlen előzménye az volt, hogy a kivétel tételei lehetőséget látva megalakult egy új, munkáltató barát szakszervezet a kölcsönzési ágazatban, amely nem várt konkurenciát jelentett a már működő szakszervezetnek. Egy erősen munkáltató párti megállapodás veszélye felgyorsította a tárgyalásokat a többi szakszervezettel is (Vitols 2004 p. 385.). Végül az új munkavállalói érdekképviseléssel megállapodást kötöttek a kölcsönbeadók, de a bértételek nem különböztek számottevően a többi szerződéshez képest (Mitlacher-Burgess 2007 p. 416–417.).

<sup>716</sup> Ahlberg 2008B p. 131–133.

<sup>717</sup> Ahlberg 2008B p. 133.; Weiss 2004 p. 139–140.

<sup>718</sup> Arrowsmith 2008 p. 21.

felsorolt előnyök akkor érvényesülhetnek maradéktalanul, ha a megállapodás – akár állami aktus révén – az ágazat egészében kötelezően alkalmazandó.

### *3.2.1. Ágazati kollektív szerződések – más ágazatokból*

Más ágazatokban kötött kollektív szerződések is gyakran tartalmaznak előírásokat a munkaerő-kölcsönzésre, értelemszerűen ilyenkor a kölcsönvevő oldaláról. A munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegéből következik, hogy nem csak a kollektív alku hagyományos partnerei, azaz a munkavállalók és a munkáltatók, valamint ezek érdekképviselői szervei vesznek részt az egyeztetésben, hanem külön félként, külön érdekekkel jelenik meg a munkaerőt ténylegesen használó kölcsönvevő és a nála dolgozó munkavállalókat képviselő szakszervezet is. Aggályos lehet, hogy ez utóbbi felek által kötött kollektív szerződések alkalmazhatóak-e a kölcsönzött munkavállalóra, illetve a kölcsönbeadóra. Ráadásul a kérdés nem egyszerűsíthető le arra, hogy a kölcsön-munkavállalók melyik munkáltató kollektív szerződése hatálya alatt állnak, mivel a kollektív megállapodás passzív alkalmazhatósága nem jelent egyet a kollektív alkuhoz való jog teljesülésével.<sup>719</sup> Így azt a kérdést is fel kell vetni, hogy a kölcsönzött munkavállalók hogyan érvényesíthetik érdekeiket azon megállapodások megkötésénél, amelyek a kölcsönvevőnél hatályosak, de amelyek rájuk is alkalmazandók.

Egyes érvek alapján a kollektív alkut a kölcsönbeadóval célszerű lefolytatni. Ha ugyanis a jogintézmény céljának megfelelően a kikölcsönzések rövid időtartalmúak, akkor a kölcsön-munkavállaló nem válik a kölcsönvevő kollektívájának részévé, kötődése sokkal erősebb lesz a kölcsönbeadó vonatkozásában. Másfelől, a kölcsönzés, mint speciális jogviszony sajátosságai is a kölcsönbeadó vonatkozásában érvényesülnek.<sup>720</sup> Így a kölcsönbeadóval kötött kollektív szerződés rögzítheti, hogy milyen bérézésre jogosult a munkavállaló az egyes kikölcsönzések között, vagy szabályozhatja a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos részletkérdéseket.

Ellenérv ugyanakkor, hogy a kölcsönbeadó csak korlátozottan van befolyással a munkaviszonyra, így nem folytatható vele teljes értékű kollektív alku. A kölcsönbeadó és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás ugyanis nem szabályozhat érdemben olyan kérdéseket, amelyek szempontjából a kölcsönvevő minősül munkáltatónak (pl. munkaidő, pihenőidő, munkaeszközök, munkavédelem, stb.). A kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényegéhez tartozik, hogy a munkavégzés feltételeit alapvetően ő maga határozhatja meg. Ha ebben kötné a kölcsönbeadó kollektív szerződése, akkor jelentősen csökkenne számára a kölcsönzés vonzereje.<sup>721</sup> Jól mutatja a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterét az egyenlő bér elvének alkalmazhatóságával kapcsolatos vita. Egyes álláspontok szerint ugyanis, ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő saját munkavállalójával egyenlő bérézésre jogosult, megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadó és kölcsönvevő a szabad kollektív alkuban.<sup>722</sup> E fenntartás kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal. A felek által szabadon választott jogviszony jellegéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a leglényegesebb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelemszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik.

<sup>719</sup> Hágelmayer István né megfogalmazása szerint, különbséget kell tenni a kollektív szerződést kötő fél és a kollektív szerződés személyi hatálya között. Az előbbiben ugyanis a munkavállalók kollektívájának van döntő szerepe, míg az utóbbi kapcsán az egyéni munkaviszonyoknak (Hágelmayer né 1979 p. 225.).

<sup>720</sup> Davidov 2004 p. 741.

<sup>721</sup> Lényegében ebből a megfontolásból ered, hogy a kölcsönbeadók nem érdekeltek a munkavállalók erős szakszervezeti szerveztségében, hiszen kollektív szerződés kötése sem céljuk (Heery 2004 p. 448.).

<sup>722</sup> Grapnerhaus 2003 p. 13–19.

A kölcsönzött munkavállalók érdekvédelme tehát ugyanúgy kiüresedik, ha csak a kölcsönbeadó kollektív szerződésének hatálya alatt állnak, mintha nem illelné meg őket szakszervezeti védelem a kölcsönvevővel szemben.<sup>723</sup>

A kölcsönvevő kollektív szerződésének alkalmazása mellett szól, hogy a konkrét munkafeltételek meghatározása itt történik. Emellett ez a megoldás a kölcsönvevő saját munkavállalói szempontjából nézve is célszerű volna. Ellenkező esetben konfliktus alakulhat ki a közvetlenül alkalmazott és a kollektív megállapodásban kialakított feltételekre nem jogosult, így olcsóbban és rugalmasabban foglalkoztatható kölcsönzött munkavállalók között.<sup>724</sup> Márpedig a kollektív szerződések alapvető célja éppen az, hogy elejét vegye a munkavállalók közötti versenynek. A tipikusan csak átmenetileg foglalkoztatott és szervezetiileg is különálló kölcsönzött munkavállalókat azonban joggal tekinthetjük a kölcsönvevő saját munkavállalói alkotta kollektívához képest kívülállóknak, amely e modell ellen szól. Hozzá kell tenni, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés olyan kikötéseket is tartalmazhat a munkaerő-kölcsönzésre, amely kifejezetten e foglalkoztatási lehetőség kizárására, illetve korlátozására irányul. Tagjainak védelmében ugyanis egy adott ágazatban működő szakszervezet azt a stratégiát is választhatja, hogy kollektív szerződésben korlátozza a kölcsönzött munkaerő igénybevételi lehetőségét.<sup>725</sup>

Nehéz meghatározni, hogy milyen feltételekkel terjedjen ki a kölcsönvevő kollektív szerződésének hatálya a kölcsönzött munkavállalóra. Az egyik lehetséges megoldás szerint a megállapodásból csak azokat a részeket kell alkalmazni, amelyek szempontjából a kölcsönvevő minősül munkáltatónak. Egy másik alapján a kölcsön-munkavállalóra csak akkor kell a kölcsönvevő kollektív szerződését alkalmazni, ha már egy adott ideje folyamatosan ott dolgozik. Ez a modell arra épül, hogy minél hosszabb a kikölcsönzés időtartama, a munkavállaló annál jobban kötődik inkább a kölcsönvevőhöz, mint a kölcsönbeadóhoz. A fordulópont meghatározása azonban nem egyértelmű. Olyan szabályozás is elképzelhető, amely szerint a munkavállaló lenne jogosult eldönteni, melyik kollektív szerződés legyen irányadó rá.<sup>726</sup>

Végül, amint már említettem, a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazása esetén azt a kérdést is fel kell vetni, hogy ennek a megállapodásnak a megkötésében a kölcsönzött munkavállalók hogyan vehetnek részt. A kölcsönvevőnél működő szakszervezetek ugyanis még ha befogadó stratégiát is követnek a kölcsönzöttekkel szemben, úgy is csak aggályokkal tekinthetők felhatalmazottnak arra, hogy a tagságukhoz képest idegen munkavállalókra kiterjedően kössenek kollektív szerződést. Ilyen megállapodást eredményezhet az a szakszervezeti taktika, amely a munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasabb szabályok kiegyenlítésére, és ezáltal a belsős munkavállalók védelmére igyekszik kiterjeszteni a kollektív szerződést a kölcsönzöttekre is.<sup>727</sup> Az a probléma is felmerül, hogy nehezen hozhatók közös nevezőre a belsős munkavállalók és a kölcsönzöttek érdekei. Például, egy a belsős munkavállalókat a jogviszonyban töltött idő alapján egyre több

<sup>723</sup> Sajátos csoportot képeznek a kollektív alku szempontjából a magasán képzett, speciális tudással bíró kölcsönzött munkavállalók. Ők ugyanis egyedi kvalitásaikra tekintettel egyénileg tárgyalnak munkáltatóikkal, így nem szorulnak rá a szakszervezetek érdekvédelmére és a kollektív alkura (Heery 2004 p. 448.).

<sup>724</sup> Egy a brit gyakorlatot vizsgáló felmérés kimutatta, hogy nagyobb valószínűséggel vesznek igénybe kölcsönzött munkaerőt azok a munkáltatók, ahol működik szakszervezet, illetve van kollektív szerződés. Ez arra utalhat, hogy a munkáltatók számára a munkaerő-kölcsönzés egyik vonzereje, hogy általa csökkenthetik a szakszervezet erejét, illetve olyan munkaerőt biztosít számukra, akikre nem vonatkozik a kollektív szerződés (Böheim-Zweimüller 2009 p. 3.).

<sup>725</sup> Példa lehet erre az olasz fémiparban, illetve kereskedelmi és közlekedési ágazatban hatályos kollektív szerződés, amely az adott munkáltató munkavállalói számának adott százalékában (8%, illetve 15%) korlátozza az egy időben igénybe vehető kölcsönzött munkavállalók számát. Hasonló gyakorlat Ausztriában, Írországbán és Svédországban is ismert (Arrowsmith 2008 p. 23–24.).

<sup>726</sup> Davidov 2004 p. 741–742.

<sup>727</sup> Heery 2004 p. 441.



joggal jutalmazó rendszer a tipikusan csak átmenetileg foglalkoztatott kölcsönzötteknek értéktelen.<sup>728</sup>

A kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazhatóságával kapcsolatos kérdésre különböző tagállamok eltérő választ adtak. Belgiumban elterjednek mondható gyakorlat, hogy más ágazatok kollektív szerződése a törvényi szabályoknál szigorúbb feltételeket határoz meg a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére, vagy a saját munkavállalók létszámahoz képest korlátozza az igénybe vehető kölcsön-munkaerő mennyiségét. Ezeknek a megállapodásoknak az alkalmazhatósága nem megválaszolt kérdés, egyes szerzők szerint a polgári jogból a harmadik fél javára kötött szerződésre vonatkozó szabályokat kellene segítségül hívni.<sup>729</sup> Hollandiában az országos szintű szociális partnerek ajánlása alapján akkor lehet a kölcsönvevőnél hatályos ágazati kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadóra ágazati szerződés nem vonatkozik, és a kölcsönzött munkavállalók több mint 70%-a az adott szektorba van kikölcsönözve.<sup>730</sup> Dániában a bírói gyakorlat szerint a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés kiterjed a kölcsönzött munkavállalókra is, de emellett egyes megállapodások külön függeléket tartalmaznak a munkaerő-kölcsönzésre alkalmazandó speciális szabályokról. Ugyanakkor a gyakorlatban a kölcsönbeadói ágazati kollektív szerződés és a többi szektor megállapodása általában megegyezik abban, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalóinak biztosított munkafeltételeket tekintik irányadó minimumnak a kölcsönzöttekre nézve is.<sup>731</sup> Finnországban maga a törvényi szabályozás írja elő, hogy a kölcsönzött munkavállalóra csak akkor lehet a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadónál sem ágazati, sem vállalati szintű megállapodás nincs.<sup>732</sup> Kevésbé élesen merül fel a kölcsönvevő kollektív szerződésének alkalmazhatósága azokban az országokban, ahol ezek csak tájékoztatási, konzultációs jogokat biztosítanak a szakszervezetek részére kölcsönzött munkaerő igénybevételének esetére.<sup>733</sup>

Összefoglalva, a más ágazatokban kötött kollektív szerződés alkalmazhatósága három problémát vet fel. Egyrészt, a nemzeti szabályozástól függően aggályos lehet egy olyan megállapodás alkalmazása, amelynek hatálya csak a tényleges foglalkoztatóra terjed ki, de a jogi munkáltatóra nem. Másrészt, e megállapodásokat tipikus esetben nem a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet köti, így lényegében a kollektív szerződéses lefedettség ellenére sem valósul meg a kollektív alkuhoz való jog. Végül, az egyéb ágazatokban kötött kollektív szerződések olykor kimondottan a munkaerő-kölcsönzés korlátozására irányulnak, tehát szó sincs a kölcsönzöttek érdekvédelméről. Ugyanakkor az ágazati megállapodások célul tűzhetik ki a kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeinek javítását is, így hiánypótló szerepük lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezethez hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.

### *3.3. Helyi szintű kollektív szerződések*

A vállalati szintű kollektív szerződések hasonló problémát vetnek fel, mint az ágazati megállapodások. Azaz, kétséges, hogy célszerű-e, illetve jogi szempontból lehet-e a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, és annak megkötésébe a kölcsönzöttek érdekképviselői milyen formában kapcsolódhatnak be. A régi tagállamokban a helyi szintű kollektív alku csak kiegészítő szerepet játszik az ágazati szinthez képest, és általában csak a nagyobb vállalatoknál jellemző. Az új tagállamokban a

<sup>728</sup> Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 119–121.

<sup>729</sup> Eeckhoutte 2004 p. 99.

<sup>730</sup> Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 230.

<sup>731</sup> Ahlberg–Bruun 2008 p. 42–45.

<sup>732</sup> Ahlberg–Bruun 2008 p. 47.

<sup>733</sup> Arrowsmith 2008 p. 24.



kölcsönzést érintően jelentéktelen számban találunk csak helyi szintű kollektív szerződéseket, igaz, nemzeti és ágazati szintű megállapodások hiányában sokszor ezek a kollektív alku egyedüli hírmondói.<sup>734</sup>

Az ágazati szintű kollektív szerződéseknél már jelzett dilemmák mellett említést érdemel egy új német gyakorlat, amely további kérdéseket vet fel. A konstrukció lényege, hogy a kollektív szerződést a kölcsönbeadóval (vagy akár többel is) a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek kötik meg. Például, egy fémipari szakszervezet 16 kölcsönbeadóval kötött szerződést a BMW-nél foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeiről, amely kedvezőbb előírásokat tartalmaz a kölcsönzési ágazati kollektív szerződésnél. A szakirodalom szerint ez a gyakorlat gyorsan terjed a fémiparban.<sup>735</sup> Hasonló megoldást jelent az a bányászatban megjelent technika, amikor a kölcsönzött munkavállalók szakszervezete megállapodik a kölcsönvevővel, hogy kollektív szerződését a nála dolgozó kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazni fogja, kivéve a tárgyörökben, ahol kizárólag a kölcsönbeadó minősül munkáltatónak.<sup>736</sup> Ezekben az esetekben tehát a kollektív alku nem a hagyományos felek között zajlik, hanem a szakszervezet „átnyúl” a jogviszonyban álló másik „munkáltatóhoz”, és vele köti meg a megállapodást.<sup>737</sup> Ez azonban nem oldja meg a munkaerő-kölcsönzésre irányadó kollektív szerződések alapproblémáját, nevezetesen, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő is csak korlátozottan képes kollektív alkut folytatni, így ez a modell csak a kihagyott fél együttműködése esetén lehet eredményes. Semmi nem akadályozza ugyanis az érintett kölcsönvevőt, hogy olyan kölcsönbeadótól vegyen igénybe munkaerőt, akivel nem kötött kollektív szerződést a nála működő szakszervezet. Másfelől, hiába köt megállapodást a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet a kölcsönvevővel, ha a munkavállalók a kikölcsönzés végével kikerülnek annak hatálya alól, illetve az nem rendelkezhet olyan kardinális – a kölcsönbeadó hatáskörébe tartozó – kérdésekkel, mint a munkaviszony megszüntetése, vagy a díjazás. Így ezek az új konstrukciók csak sürgősségmegoldások, jóllehet bizonyítják a gyakorlat útkeresését és a probléma súlyát.

### *3.4. Kollektív szerződések a magyar jogban*

Mivel a kollektív szerződésekre nem tartalmaz speciális előírást az Mt. kölcsönzésről szóló fejezete, az általános szabályokat kell irányadónak tekinteni. Az Mt.-ből levezethetően a magyar munkajogban többféle szinten lehet kollektív szerződést kötni,<sup>738</sup> de részletes szabályozást csak a helyi, illetve – 2009. augusztus 20-tól – az ágazati szintű megállapodások nyertek. Az Országos Érdekegyeztető Tanács a 2009-ben hatályba lépett törvényi szabályozásban nem kapott felhatalmazást kollektív szerződés kötésére, így országos szintű megállapodásokról nem beszélhetünk.<sup>739</sup> Ehelyett az ágazati szinten kötött kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére van mód.

Bevezetésként érdemes röviden bemutatni a hazai munkaerő-kölcsönzési szektor szociális partnereit. A munkáltatói oldalon már 2004-ben megalakult a Személyzeti Tanácsadók Országos Szövetsége, amely nem csak kölcsönbeadókat, hanem személyzeti tanácsadással,

<sup>734</sup> Arrowsmith 2008 p. 22.

<sup>735</sup> Arrowsmith 2008 p. 22.

<sup>736</sup> Weiss 2004 p. 134.

<sup>737</sup> Hasonló megoldás a kiszervezések körében is ismert. Ekkor a kiszervezett feladatok ellátására szerződött cégek alkalmazottait képviselő szakszervezet a kiszervező céggel állapodik meg bizonyos munkafeltételekről, elejét véve annak, hogy a munkakörülmények rovására alakuljon ki verseny a kiszervezett munkavállalókat foglalkoztató cégek között (Carré-Joshi 2000 p. 329.).

<sup>738</sup> Az Mt. 41. §-a szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

<sup>739</sup> Az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló 2009. évi LXXIII. törvény. Másfelől, az Mt. részletes szabályai mellett amúgy sem lenne értelme nemzeti szintű kollektív szerződést kötni.

munkaerő-közvetítéssel foglalkozó vállalkozásokat is tömörít. Mintegy 20 tagszervezete között találjuk a hazai piacon működő legnagyobb kölcsönbeadókat. A szervezet tagja a CIETT és EUROCIETT nemzetközi kölcsönbeadói szövetségeknek is.<sup>740</sup> Elsősorban kölcsönbeadó cégeket tömöríti egy másik szervezet, a Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetsége. Célja – többek között –, hogy „hazánkban a munkaerő-kölcsönzés jogintézményként való megszilárdulása valóban megtörténjék, és az egy egységes – a versenyképességet és a munkavállalókat egyaránt kiszolgáló – szabályrendszerrel épülhessen be a magyar gazdasági és jogi struktúrába”.<sup>741</sup> Szakszervezeti oldalon nem találunk hasonló nyilvános programmal, honlappal megjelenő, kimondottan a munkaerő-kölcsönzés területén tevékenykedő érdekképviselői szervezetet. Egyetlen kivétel a 2006-ban alapított, a telekommunikációs ágazatban, egy adott cégcsoportnál működő T-net Szakszervezet.<sup>742</sup>

### 3.4.1. Ágazati kollektív szerződések

Az Mt. ugyan 1992 óta ismeri az ágazati kollektív szerződés fogalmát, ám ennek megkötésére, hatályára vonatkozóan csak az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvénnyel (továbbiakban: ÁPBtv.) született jogi szabályozás. Ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k) a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszerének (TEÁOR) megfelelően, ágazati, alágazati és szakágazati szinten hozhatóak létre, és e szinteken köthető kollektív szerződés is. Míg az adott ágazatban működő bármely, a törvényi feltételeknek eleget tévő érdekképviselő részt vehet az ÁPB munkájában, a döntési jog és a kollektív szerződés kötési képesség további feltételekhez kötött.

A TEÁOR rendszerben a munkaerő-kölcsönzés a munkaerő-piaci szolgáltatás alágazaton belüli szakágazatnak minősül (TEÁOR száma: 7820), így nincs akadálya, hogy külön ÁPB jöjjön létre a munkaerő-kölcsönzésre. Ehhez az szükséges, hogy legalább egy szakszervezet, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet megfeleljen az ÁPBtv.-ben foglalt követelményeknek.<sup>743</sup> E feltételek szakszervezeti oldalon az adott ágazatban tevékenykedő munkáltatóknál működő képviseletek számán, valamint a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók és a képviselt tagok arányán alapulnak (10 képviselet és 1%-os szervezettség, vagy 3 képviselet és 10%-os szervezettség). Munkáltatói oldalon vagy legalább 40, az adott ágazatban működő munkáltató tag szükséges, vagy az, hogy a tagok foglalkoztassák az ágazat munkavállalóinak legalább 5%-át. A megkövetelt küszöbértékek tehát elég alacsonyak ahhoz, hogy még az alacsony szervezettségű kölcsönzési ágazatban is létrejöhessen ÁPB, különösen, mivel a törvény lehetővé teszi, hogy a fenti feltételeket több érdekképviselő együtt, koalícióként teljesítse.<sup>744</sup> Bár a hazai kölcsönbeadók már 2004-ben létrehozták

<sup>740</sup> Lásd: [www.szmtsz.hu](http://www.szmtsz.hu). Figyelmet érdemel, hogy a szervezet Etikai Kódexet is elfogadott (a honlapon elérhető), amely azonban csak az üzleti partnerekkel kapcsolatos tevékenységet szabályozza. A tagszervezetekkel kapcsolatba kerülő álláskereső, munkavállalók vonatkozásában – egy adatvédelmi rendelkezéstől eltekintve (7. pont) – semmilyen elkötelezettséget nem kíván meg. E vonatkozásban tehát a kölcsönbeadók önszabályozása a hazai gyakorlatban hiányzik.

<sup>741</sup> Lásd: a szervezet alapszabályának 2. §-át, [www.mmosz.hu](http://www.mmosz.hu).

<sup>742</sup> Lásd: <http://t-net.org.hu>. A szervezet a LIGA konföderáció tagja, jelenleg kb. 200 munkavállalót képvisel.

<sup>743</sup> ÁPBtv. 9. §.

<sup>744</sup> A részvétel feltétele még, hogy az adott érdekképviselői szervezet tevékenységét legalább két éve folytassa, de ez alól valamennyi ÁPB tag közösen felmentést adhat (részletesen lásd: ÁPBtv. 7–8. §). A kollektív szerződés hatályának kiterjesztéséhez viszont arra is szükség van, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen a kölcsönzési ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. Munkavállalói oldalon a kiterjesztésnek külön feltétele csak akkor van, ha a megállapodást a felek nem az ÁPB keretében kötötték [ÁPBtv. 17. § (2) bek.].

érdekképviselői szervüket, a munkavállalói oldal alacsony szervezethez okán mégis valószínűtlennek tűnik, hogy a kölcsönzési ágazatra külön ÁPB alakuljon a közeljövőben.<sup>745</sup>

A kollektív szerződés kötési jogosultság az Mt.-ben foglalt, a helyi szintű megállapodások szabályaihoz hasonlóan alakul. Így első körben a kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult. Csak ennek meghírusulása után kap jelentőséget az, hogy mely szervezetek rendelkeznek döntési joggal, reprezentativitással, illetve a legnagyobb befolyással a törvény mellékletében meghatározott, objektív szempontok alapján.<sup>746</sup> Elvileg tehát egy akár csupán 1%-os szervezethez (ez kb. 1.000 tagot jelent) szakszervezet elegendő ahhoz, hogy megszülessen egy ágazati szintű megállapodás a kölcsönzési ágazatban. Ez az alacsony követelmény ugyanakkor azt a veszélyt is magában rejt, hogy egy így létrejövő megállapodásban a munkavállalói oldal érdekei nem lesznek megfelelően képviselve.

A kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés esélyeinek áttekintése után meg kell vizsgálni, hogy az ÁPBtv. alapján létrejöhet-e más ágazatban olyan kollektív szerződés, amely a munkaerő-kölcsönzésre is tartalmaz rendelkezéseket. A kérdés megválaszolásánál abból kell kiindulni, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselőt tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki.<sup>747</sup> Ebből következően nem alkalmazható azokra a kölcsönzött munkavállalókra, akiket az aláíró munkáltatói szervezet valamely tagjához kölcsönöztek ki. Ezért álláspontom szerint nem felel meg a hazai szabályozásnak, ha egy ágazati kollektív szerződés az adott ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra is tartalmaz rendelkezéseket, vagy őket is saját hatálya alá vonja. Ugyanígy nincs mód arra sem, hogy az ágazati megállapodás kizárja, vagy korlátozza az érintett munkáltatók jogát kölcsönzött munkaerő igénybe vételére. Bár erre nézve nem tartalmaz konkrét előírást az ÁPBtv., mégis levezethető, hogy az ágazati kollektív szerződés is normatív és kötelmi részből áll fel.<sup>748</sup> Így az ágazati kollektív szerződésre is alkalmazandó az Mt. azon szabálya, amely szerint az a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét, valamint a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozhatja.<sup>749</sup> Jól láthatóan ebbe a tárgykörbe nem tartozik bele egy olyan kikötés, amely a munkáltatót egy magánjogi szerződés megkötésében, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybevételekor korlátozná.

Mégsem lehet a fentiekből azt a következtetést levonni, hogy a más ágazatokban megkötött kollektív szerződések alkalmazhatósága teljesen kizárt a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában. Egyrészt, ha a munkavállaló az egyenlő bér elve alapján minden bérelem tekintetében egyenlő bánásmódra jogosult a kölcsönvevő saját munkavállalóival, úgy ez a díjazás kollektív szerződésben foglalt szabályainak alkalmazására is kötelez. Másrészt, az érintett kölcsönvevő önként is vállalhatja, hogy a kollektív szerződésében garantált munkavállalói tőbbit-jogokat, előnyöket a kölcsönzötteknek is biztosítja. Végül, nincs akadály az olyan kikötéseknek, amelyek a korábban kölcsönzöttként alkalmazott munkavállalók átvételére vonatkoznak.<sup>750</sup> Példa erre a 2005-ben kötött – kiterjesztett hatályú

<sup>745</sup> Neumann 2009 p. 12.

<sup>746</sup> ÁPBtv. 14. §.

<sup>747</sup> ÁPBtv. 15. § (1) bek.

<sup>748</sup> Az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdése szerint az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát, azaz normatív részét lehet kiterjeszteni.

<sup>749</sup> Mt. 30. §.

<sup>750</sup> Érdemes megemlíteni, hogy a magyar munkajog kivételesen korábban is ismert olyan eseteket, amikor egy kollektív szerződés személyi hatálya a munkaviszonyban álló munkavállalók körén túl is terjedt. Például, az év végi részesedés tekintetében a vállalatok keretén belül működő párt- és tömegszervezetek tisztségviselői és a munkáltatónál rendszeresen dolgozó személyek (pl. szakmunkástanulók, szakokatatók, üzemorvosok, üzemi

– Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (ÉÁKSZ),<sup>751</sup> amely előírja, hogy ha a kölcsönzött munkavállaló egy évet meghaladó, megszakítás nélküli tartamban végzett munkát a munkáltatónál, és ezt követően létesül vele rendes munkajogi jogviszony, akkor – a feladatkör azonossága esetén – próbaidőt nem lehet kikötni, viszont a két jogviszony nem számít folytonosnak.<sup>752</sup> Mivel itt már a szerződés hatálya alá eső – volt kölcsönzött – munkavállaló és munkáltató viszonyára vonatkozó rendelkezésekről van szó, e kikötések jogszerűek. A szerződés azt is rögzíti, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel egyidejűleg további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.<sup>753</sup> E megfogalmazás viszont kifogásolható, hiszen – a fent leírtak alapján – a kölcsönzött munkavállalóra nem lehet kötelezettséget megállapítani. Orvosolható lenne a probléma azzal, ha tartalmazná ugyanezt a szabályt a kölcsönvevő kötelezéseként fogalmazná meg a szerződés.

Figyelmet érdemel még, hogy az ÉÁKSZ a kölcsönzött munkavállalók rendes szabadsága kapcsán is tartalmaz rendelkezést. Eszerint az alapszabadságból 10 munkanapot a munkavállaló – legalább 15 nappal korábban bejelentett – kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ez a jog pedig a kölcsönzött munkavállalótól sem vonható el.<sup>754</sup> Bár az Mt. szerint a kikölcsönzés ideje alatt – ellenkező megállapodás hiányában – valóban a kölcsönvevő adja ki a szabadságot, a szabály jogszerűsége mégis kétséges. Az ágazati kollektív szerződés hatálya ugyanis a kölcsönzött munkavállalóra nem terjedhet ki, de a gyakorlatban nyilván nincs akadálya annak, hogy a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő nagyobb arányban biztosítson rendelkezési jogot a rendes szabadság felett, mint amit a törvény előír. Ezt a rendelkezést tehát a fent említett, önkéntes kölcsönvevői kötelezettségvállalásnak lehet tekinteni. Hangsúlyozni kell azonban, hogy mivel e kötelezettség jogi alapja nem a kollektív szerződés, ezért annak elmulasztása sem tekinthető a kollektív szerződés megszegésének, sőt az önkéntességre tekintettel nincs is szankciója.

Nagyobb fejtörést okozhat, hogy az ÉÁKSZ-t kötő felek a munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó rendelkezéseket is alkalmazni rendelik a „más munkáltatóknál kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra”. Az Mt.-hez képest ez csak azt a többletjogot jelenti, hogy ha a munkáltató a munkavállaló magatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra hivatkozva kívánja a rendes felmondás jogát gyakorolni, úgy az indok csak akkor tekinthető helytállónak, ha azt a felmondás közlése előtt, legalább egy alkalommal, írásban a munkavállaló tudomására hozták.<sup>755</sup> Mivel a munkaviszony megszüntetésére csak a kölcsönbeadó jogosult, ezért az építőipari ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra e szabály hatályát nem lehet kiterjeszteni. Így e rendelkezés kölcsönvevőként nem kötelezheti az ÉÁKSZ hatálya alá eső munkáltatókat, legfeljebb abban a ritka esetben, ha egy építőipari cég munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozik.

---

lapok szerkesztői stb.) tekintetében [105/1970. (5.) MüM sz. utasítás 1. pont; 9/1969. (XII. 20.) MüM rendelet 26. § (4) bek.; 15/1975. (XI. 15.) MüM rendelet]. A dolgozókat – akik külön jogviszonyban, nem munkaviszonyban álltak a vállalattal – rendszeresen foglalkoztató vállalatoknak a kollektív szerződés függelékében kellett szabályozni a dolgozói jogviszony kérdéseit, illetve kollektív szerződés a biztosított dolgozói jogviszonnyal járó többlet-jogosultságokat kiterjeszthette a megfelelő teljesítményt nyújtó dolgozókra [16/1967. (XII. 27.) MüM. rendelet 19. § és 24. §] (Hágelmayer né 1979 p. 226–227.).

<sup>751</sup> Megkötésére 2005. november 16-án került sor, hatályát kiterjesztette a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 510-7/2006. számú határozata. A szerződés 2007-ben módosult, ez azonban nem érintette a kölcsönzésre irányadó rendelkezéseket.

<sup>752</sup> A próbaidőre vonatkozó rendelkezést átvette a Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés 75. pontja is. A megállapodást a Magyar Biztonsági Vállalkozások Munkaadói Szövetsége és a Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetsége kötötte 2007. december 12-én. Szövegét lásd: <http://www.mbvmsz.hu>.

<sup>753</sup> Lásd ÉÁKSZ 28. pont.

<sup>754</sup> Lásd ÉÁKSZ 57.5–57.6. pont.

<sup>755</sup> Lásd ÉÁKSZ 33.3–33.4. pont.

Összegezve, a magyar szabályok szerint ágazati szinten a munkaerő-kölcsönzést érintő kollektív alku csak a kölcsönzési ágazatban folytatható. Egy ilyen kollektív szerződés megkötése az új ÁPbtv. rendelkezései alapján nem irreális, mégha az alacsony szervezetségi követelmények is kihívások elé állítják a kölcsönzöttet képviselő szakszervezeteket. A kollektív megállapodásokban való szabályozás iránti igényt mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések más ágazatok kollektív szerződéseiben már megjelentek. Ezek azonban elvi okokból és a tételes jog értelmezése alapján sem vehetik át a kölcsönzési szektorra kötendő ágazati megállapodás szerepét.

### 3.4.2. Helyi szintű kollektív szerződések

A magyar jog szerint helyi szinten a kollektív szerződés-kötési képesség az üzemi tanácsai választásokon elért eredményhez kötött, vagy a munkavállalók jóváhagyásától függ.<sup>756</sup> Egy ilyen választás, vagy szavazás megszervezése a kölcsönbeadónál a szakszervezet működtetéséhez hasonló gyakorlati akadályokba ütközik. Ráadásul, ha létre is jön a kölcsönbeadó és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás, annak tartalma a megosztott munkáltatói pozíció miatt nem lehet teljes.

A helyi szintű kollektív szerződések hatálya a szerződést megkötő munkáltató munkavállalóira terjed ki, közülük pedig azokra is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.<sup>757</sup> Mivel a kölcsönvevő nem áll munkaviszonyban a kölcsön-munkavállalóval, az általa kötött kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki rá. Álláspontom szerint ezért a kölcsönvevőnél kötött, helyi szintű kollektív szerződésekben is csak az ágazati szintű megállapodásoknál kifejtett korlátok között lehet rendelkezni a munkaerő-kölcsönzésről.<sup>758</sup>

Ezzel a megoldással a kölcsönzött munkavállalók – a vezető állásúak mellett<sup>759</sup> – az egyedüli munkát végzők, akiket a magyar munkajog kivesz egy adott munkáltató kollektív szerződésének hatálya alól. A hazai szabályozás ugyanis nem ismeri a „*bargaining unit*” fogalmát, azaz nem határoz meg speciális feltételeket arra nézve, hogy egy adott munkavállalóra a munkáltató által aláírt kollektív szerződést alkalmazni lehessen. Az egyedüli feltétel az aláíró munkáltatóval fennálló munkaviszony, független attól, hogy az mikor jött létre, mennyi ideig áll fenn, milyen munkaidőre és munkavégzési helyre szól, tartalmaz-e próbaidőre vonatkozó kikötést stb.<sup>760</sup> Az Mt. szabályát csak részben indokolhatja, hogy a kölcsönzött munkavállalók egyébként részt vehetnek a kollektív alkuban a kölcsönbeadónál, ez ugyanis – a fentiekben kifejtettek miatt – csak névleges jogosultság. Másfelől, az Mt.

<sup>756</sup> Mt. 33. §.

<sup>757</sup> Mt. 36. § (1) és (4) bek.

<sup>758</sup> Erre tekintettel aggályos, hogy az ÉÁKSZ (28.4. pont) és a Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés (76. pont) is a helyi kollektív szerződések tárgykörébe utalja a „kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatásának egyéb szabályait”.

<sup>759</sup> Mt. 189. §.

<sup>760</sup> Az Egyesült Államokban a kollektív szerződés megkötése szempontjából kollektívát alkotó munkavállalói csoportok meghatározása a *community of interest* elv szerint történik. Eszerint azt kell megvizsgálni, van-e a munkafeltételek szempontjából közös érdeke a munkavállalóknak. E teszt alapján gyakran nem kerülnek a kollektív szerződés hatálya alá a kölcsönzöttek, gyakornokok, diákok, próbaidősök, stb. (Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 104–105.; 110–112.). Munkaerő-kölcsönzés esetén az is követelmény, hogy mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő beleegyezzen, hogy a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevőnél vesznek részt a kollektív tárgyalásokban (Stone 2006 p. 267–268.). A kollektív szerződések személyi hatályának kérdéséhez azonban hozzá kell tenni, hogy annak kibővítése – elsősorban az aláíró szakszervezettel tagsági viszonyban nem álló munkavállalókra – maga is történeti fejlődés eredménye (Hágelmayerné 1979 p. 224.).

megoldása saját belső logikájának is ellentmond, hiszen a ténybeli szempontból hasonló kirendelésnél a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre, pihenőidőre, és – ha a munkavállalóra kedvezőbb – díjazásra vonatkozó rendelkezéseit a kirendelt munkavállalóra is alkalmazni kell.<sup>761</sup>

Hozzá kell tenni, hogy ha a kölcsönvevő kollektív szerződését nem lehet alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, az a kölcsönvevő munkáltatói jogait is korlátozza. Elveszti ugyanis mindazon jogait, amelyeket egyébként az Mt. szerint csak kollektív szerződés alapján gyakorolhatna. A teljesség igénye nélkül ez az alábbiakat jelenti:

- nem alkalmazhat egyéb hátrányos jogkövetkezményt,<sup>762</sup>
- nem fizethet természetbeni munkabért (pedig elvileg ezt ő is biztosíthatná),<sup>763</sup>
- legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti munkaidőkeretet alkalmazhat,<sup>764</sup>
- a rendkívüli munkavégzés éves korlátja legfeljebb 200 óra lehet,<sup>765</sup>
- nem élhet közvetlen kártérítési határozattal.<sup>766</sup>

Érdemes megjegyezni, hogy egyes álláspontok szerint a munkaidővel kapcsolatos kérdésekben a kölcsönvevő kollektív szerződése a kölcsön-munkavállalóra is irányadó.<sup>767</sup> Ezt abból a szabályból vezetik le, miszerint a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.<sup>768</sup> Ez az értelmezés kívánatos eredményre vezetne, de álláspontom szerint nem egyértelmű. A „rendelkezések” kifejezés ugyanis nem kizárólag a kollektív szerződést jelenti, hiszen a munkaidővel kapcsolatos szabályokat a munkáltató széles körben alakíthatja ki egyoldalúan, utasítás adási jogkörében. Az így alkotott szabályzatok is a kölcsönvevő rendelkezésének minősülnek. Nincs szó tehát arról, hogy itt egyértelműen a kollektív szerződés alkalmazhatóságát mondaná ki a törvény. Szűkebb értelmezésben ez a rendelkezés csak a kölcsönvevő egyoldalú munkáltatói aktusaira vonatkozik. Ezt erősíti meg az Mt. kollektív szerződések hatályára vonatkozó 36. §-a is.

Az ágazati megállapodásokhoz hasonlóan, helyi szintű kollektív szerződés sem tartalmazhat olyan kikötést, amely a munkáltatót korlátozná kölcsönzött munkaerő igénybevételében. A kollektív szerződés tartalmára vonatkozó Mt. 30. § alapján ugyanis ilyen, a munkáltató magánjogi mozgásterét szűkítő kikötéssel nem lehet élni. Így összességében a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés csak akkor érintheti a kölcsönzött munkavállalót, ha az egyenlő bér elve alapján az abban meghatározott bérelemek vonatkozásában is egyenlő bánásmódra jogosult.<sup>769</sup>

Összefoglalva, a magyar jog helyi szinten a kölcsönbeadónál biztosítja a kollektív alku lehetőségét a kölcsönzött munkavállalóknak. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony keret jellegére tekintettel ez az alku azonban nem lehet teljes, ráadásul az üzemi tanácsi választásokon elért eredményhez kötött szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati akadályai is vannak. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazására egyáltalán nincs mód. A magyar jog – a munkaviszony fennállásán kívül – semmilyen feltételt nem határoz meg ahhoz, hogy egy munkavállalóra a munkáltatójánál hatályos kollektív szerződést alkalmazni lehessen, ezért ezt a jogi helyzetet pusztán a kölcsönzött munkavállalók „kívülállóságával” nem lehet igazolni. Különösen igaz ez azon

<sup>761</sup> Mt. 106. § (5) bek.

<sup>762</sup> Mt. 109. §.

<sup>763</sup> Mt. 154. § (2) bek.

<sup>764</sup> Mt. 118/A. § (1–2) bek.

<sup>765</sup> Mt. 127. § (4) bek.

<sup>766</sup> Mt. 173. § (2) bek.

<sup>767</sup> Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 654., László 2010 p. 61., Suba 2006 p. 840.

<sup>768</sup> Mt. 193/E. § (3) bek.

<sup>769</sup> Mt. 193/H. (9–14) bek.

kölcsönöztek esetén, akik tartósan állnak ugyanazon kölcsönvevő foglalkoztatásában. Álláspontom szerint egyértelműen egyenlőtlen bánásmódot jelent, hogy egy két hétre felvett munkavállalóra irányadó a kollektív szerződés, de egy két évre kikölcsönözöttre nem. Ezért kívánatos volna, hogy a jogalkotó kifejezetten rendezze, mely esetekben kell a kölcsönvevő kollektív szerződését a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazni. Kiindulási pont a kirendelésre vonatkozó hasonló szabály lehet, alapul véve azt is, hogy az Mt. alapján mely esetekben minősül a kölcsönvevő munkáltatónak.

Végül, meg kell jegyezni, hogy a kollektív szerződés hatályára vonatkozó kérdést a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv harmonizációja miatt is felül kell vizsgálni. Az irányelv szerint ugyanis az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körében – ide tartoznak elsősorban a munkaidő, pihenőidő és a díjazás szabályai – a kölcsönözött munkavállaló ugyanolyan bánásmódra jogosult, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna.<sup>770</sup> Ez természetesen azzal is együtt jár, hogy a kollektív szerződésben foglalt feltételek tekintetében is biztosítani kell az egyenlőséget. Az Mt.-t tehát e tekintetben mindenképpen módosítani kell 2011 végéig.

#### 4. A munkavállalói részvétel

A szakszervezeti szervezkedéshez való joghoz képest egyszerűbben megítélhető kérdés a kölcsönözött munkavállalók részvételi jogosultságának alakulása. Mivel a participációs intézményeknek nincs a munkáltatótól elkülönült szervezete, ezért a részvételi jogok gyakorlását is indokolt ahhoz a munkáltatóhoz kötni, amelynek szervezetéhez a munkavállaló kötődik. A kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra – jogi kapcsolatra – tekintettel így a kölcsönbeadó szervezetében bizonyosan biztosítani kell a részvételi jogokat, ám a kölcsönvevőnél csak megfelelő kötődés esetén. Mivel a munkavállalói részvétel intézményei az adott munkáltató szervezetének részeként működnek, nem képzelhető el a kollektív szerződések megkötésénél bemutatott „átnyúló” modell. Azaz, nincs mód például arra, hogy a kölcsönbeadónál működő üzemi tanács a kölcsönvevővel szemben is gyakorolja jogait.

A fentieknek megfelelően a tagállamok általában a kölcsönbeadónál biztosítják a kölcsönözött munkavállalóknak a részvételi jogokat.<sup>771</sup> Nem egységes azonban annak megítélése, hogy bekapcsolódhatnak-e az üzemi tanácsok (vagy más hasonló szervezetek) tevékenységébe a kölcsönvevőnél. Legtöbbször ehhez azt a feltételt szabják a jogrendszerek, hogy a kölcsönözött munkavállaló már egy bizonyos ideig a kölcsönvevőnél dolgozzon, ezáltal kialakuljon egy bizonyos kötődése a kölcsönvevő szervezetéhez. Például, Franciaországban az üzemi tanácsi választásokon az aktív választójog 3, a passzív 6 hónapos kikölcsönzés után nyílik meg a kölcsönözöttek számára. Hollandiában ugyanezen jogok csak jóval hosszabb, 30 és 36 hónapos munkavégzés után járnak, bár ilyen hosszú kikölcsönzésekre csak nagyon ritkán kerül sor.<sup>772</sup> Németországban a kölcsönvevőnél soha nem lehet üzemi tanács tagja a kölcsönözött munkavállaló, választójog viszont 3 hónap után megilleti.<sup>773</sup> Mindehhez képest különlegességgként említhető az osztrák szabályozás, ahol az üzemi tanácsokban a kölcsönbeadónál és a kölcsönvevőnél is azonos jogok illetik meg a kölcsönözötteket.<sup>774</sup>

A kölcsönvevőnél működő üzemi tanács jogköre kapcsán elmondható, hogy a kölcsönözött munkaerő igénybevétele tekintetével a jogrendszerek általában csak speciális tájékoztatási-információs jogokat biztosítanak.<sup>775</sup> Kivételt jelent a német szabályozás, ahol az üzemi tanács

<sup>770</sup> Lásd 5. cikk (1) bek.

<sup>771</sup> Arrowsmith 2008 p. 36–38.

<sup>772</sup> Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 233.; Smith–Vidal 2004 p. 119–120.

<sup>773</sup> Mitlacher–Burgess 2007 p. 417.

<sup>774</sup> Arrowsmith 2008 p. 37.

<sup>775</sup> Contreras 2008 p. 59–60.



megtilthatja a kölcsönzött munkaerő felvételét, ha alkalmazásuk jogszabályt sértene, vagy ez valószínűsíthetően belső munkavállalók elbocsátásával, vagy más érdeksérelmével járna. Észre kell venni azonban, hogy ez a jogkör elsősorban nem a kölcsönzöttek, hanem a kölcsönvevő saját munkavállalóinak védelmére irányul.<sup>776</sup>

#### *4.1. Munkavállalói részvétel a magyar szabályozás szerint*

Az Mt. szerint üzemi tanács választásához 51, üzemi megbízott választásához pedig legalább 16 munkavállaló szükséges.<sup>777</sup> Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így itt mindenképpen be kell számítani a fenti küszöbértékekbe. A hatályos szabályozás azonban nem teszi lehetővé, hogy a kölcsön-munkavállalók bekapcsolódjanak az üzemi tanács munkájába a kölcsönvevőnél is. Egyrészt, mivel nem munkavállalói a kölcsönvevőnek, a fenti létszámba sem számítanak bele. Másrészt, az Mt. alapján az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló munkaviszony.<sup>778</sup> A magyar jog is azt az álláspontot követi tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések alatt a munkavállaló nem válik annyira a kölcsönvevő szervezetének részévé, hogy a participációs jogokat gyakorolhassa. Ehhez képest aggályos, hogy a kölcsönzött munkavállalót akkor sem illetik meg részvételi jogok a kölcsönvevőnél, ha akár évek óta, tartósan, határozatlan időre szóló kikölcsönzés alapján dolgozik nála. Ezt azzal is kiegészíthetjük, hogy az üzemi tanács által véleményezett munkáltatói intézkedések olyanok, amelyek sok esetben egyaránt vonatkoznak a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalókra is.<sup>779</sup> Ezért is indokolt lehet valamiképpen a kölcsönzötteket is bekapcsolni a kölcsönvevőnél működő üzemi tanács munkájába. Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalónak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása a kifejtett gyakorlati akadályok miatt szinte lehetetlen.<sup>780</sup> A választási bizottság létrehozása, a jelöltállítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsön-munkavállalókat.

Az üzemi tanács jogaival összefüggésben figyelmet érdemel a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével kapcsolatos előzetes véleményezési jog.<sup>781</sup> Kérdés, hogy ilyen döntésnek minősül-e, ha a munkáltató egyszerre nagy létszámú munkavállaló kikölcsönzéséről dönt? Ha igen, úgy a vélemény kikérését elmulasztó kölcsönbeadó intézkedése, azaz a kölcsönvevővel kötött megállapodás érvénytelen lesz.<sup>782</sup> Meg kell jegyezni, hogy itt csak véleményezési jogról van szó, tehát az üzemi tanács álláspontja nem köti a kölcsönbeadót. Emellett, az üzemi tanács tagjait megillető munkajogi védelem és a munkaidő-kezelés felhasználásának kérdései a szakszervezeteknél jelzett formában itt is felmerülnek.<sup>783</sup>

A munkavállalói részvétel fogalmától el kell határolni a munkavállalók bekapcsolódási lehetőségét a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkájába. A Gt. szerint, ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a munkavállalók – az üzemi tanácsnak a társaság

<sup>776</sup> Weiss 2004 p. 132–133.

<sup>777</sup> Mt. 43. § (1–2) bek.

<sup>778</sup> Mt. 46. § (1) bek., 47. § (1) bek.

<sup>779</sup> László 2010 p. 68.

<sup>780</sup> Lásd jelen fejezet 1. pontjában.

<sup>781</sup> Mt. 65. § (3) bek. a) pont. Ilyen tartalmú jogosítvánnyal a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet is bír [Mt. 21. § (2) bek.].

<sup>782</sup> Mt. 67. §, egy érvénytelenséget megállapító legújabb ítéletként lásd: EBH2008.1798.

<sup>783</sup> Lásd a jelen fejezet 2.3.2. pontjában.



ügyvezetésével kötött eltérő megállapodása hiányában – jogosultak részt venni a gazdasági társaság működésének ellenőrzésében. Ebben az esetben a felügyelőbizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll.<sup>784</sup>

A jogszabály tehát ismét munkavállalót említ, így a kölcsönzötteket a fenti küszöbszám tekintetében nem kell figyelembe venni a kölcsönvevőnél, csak a kölcsönbeadónál. Ám gondot jelent, hogy a felügyelőbizottságba delegált munkavállalói képviselőket az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából, a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének meghallgatása után.<sup>785</sup> Eszerint tehát a kölcsönbeadónál is csak akkor vehetnek részt a felügyelőbizottságban a kölcsön-munkavállalók, ha van működő üzemi tanács. Ennek nehézségeiről már szoltam. Így gyakorlatilag ez az érdekképviselési forma nem létezik a kölcsön-munkavállalók számára.

Végül, a munkavállalói részvétel sajátos intézményének tekinthető a munkavédelmi képviselő,<sup>786</sup> amelynek helyzete némiképp eltérő a többi kollektív intézményétől. Ez esetben ugyanis a kölcsönzött munkavállalót mindkét munkáltatónál figyelembe kell venni, ám a szabályozás meglehetősen következtlenül kezeli a megosztott munkáltatói pozícióból eredő helyzetet. Az Mvt. szerint munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő.<sup>787</sup> A kölcsön-munkavállalók egyértelműen az Mt. hatálya alá tartoznak, továbbá – a törvény értelmező rendelkezései szerint – munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót is.<sup>788</sup> Eszerint a kölcsön-munkavállalókat mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönvevőnél be kell számítani a létszámhatár megállapításakor.<sup>789</sup>

Ugyanakkor, munkavédelmi képviselővé csak az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Ez a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő vonatkozásában hiányzik, az Mvt. értelmező rendelkezése sem tekinti a köztük lévő viszonyt szervezett munkavégzésnek. A választás egyéb szabályaira pedig az Mt. üzemi tanácsra irányadó rendelkezéseit kell alkalmazni, amely viszont – mint láthattuk – a passzív választójoghoz feltételül szabja a munkaviszony fennállását.<sup>790</sup> Ezért tehát, bár a kölcsön-munkavállalókat figyelembe kell venni a foglalkoztatotti létszám megállapításánál a kölcsönvevőnél is, a munkavédelmi képviselő választásakor sem aktív, sem passzív választójogot nem gyakorolhatnak. Így olyan furcsa helyzet is elképzelhető, hogy a száz kölcsön-munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevő egyetlen saját munkavállalója megválasztja magát munkavédelmi képviselőnek. Mivel azonban a munkaerő-kölcsönzés is szervezett munkavégzésnek minősül, és a munkavédelem szempontjából a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, tevékenysége során a kölcsönzöttek vonatkozásában is élhet törvényi jogaival.

<sup>784</sup> Gt. 38. § (1) bek.

<sup>785</sup> Gt. 39. § (1) bek.

<sup>786</sup> Az üzemi tanácshoz hasonló vonás, hogy ez az érdekképviselési forma sem jár elkülönült, vagy jogi személyiségű szervezettel. Egyes jogkörei azonban inkább konfrontatív jellegűek, például a munkavédelmi hatósághoz fordulás joga, vagy a munkavédelmi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos jogosultságok [Mvt. 72. § (2) bek. e–g) pontok; 72. § (3) bek.].

<sup>787</sup> Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont.

<sup>788</sup> Mvt. 87. § 8. pont.

<sup>789</sup> Még kell jegyezni, hogy a küszöbszámok számításának a munkavédelmi képviselő vonatkozásában azért van különösen nagy jelentősége, mert az LB legújabb gyakorlata alapján – ellentétben az üzemi tanácsokkal – a legalább ötven főt foglalkoztató munkáltatóknál a választás megtartása akkor is kötelező, ha a munkavállalók választási jogosultságukkal nem kívánnak élni (EBH2008. 1812). Ezért az 50 fős létszámot elérő kölcsönbeadók, illetve kölcsönvevők jogsértést követnek el, ha nem választanak munkavédelmi képviselőt, függetlenül attól, hogy a munkavállalók a választást egyébként kezdeményezik-e.

<sup>790</sup> Mvt. 70/A. § (2–3) bek.; 87. § 9. pont.

Míg tehát a kölcsönvevőnél csak a létszámküszöbök szempontjából kell figyelembe venni a kölcsönzöttket, de érdemi jogokat nem gyakorolhatnak, a kölcsönbeadónál – ahol választójoguk is lenne – lényegében értelmetlen munkavédelmi képviseletet létrehozni. Érdemi munkavégzésre ugyanis itt nem kerül sor, így munkavédelmi kockázatok sincsenek, ezért álláspontom szerint itt még a küszöbszámokba való beszámításuk sem indokolt. A két „munkáltató” szerepkörének megfelelő szabályozás ezért éppen fordított kellene legyen, azaz, hogy a kölcsönvevőnél a választójogot – az idézett külföldi példákhoz hasonlóan – a foglalkoztatás bizonyos időtartamához (pl. fél év) lehetne kötni.

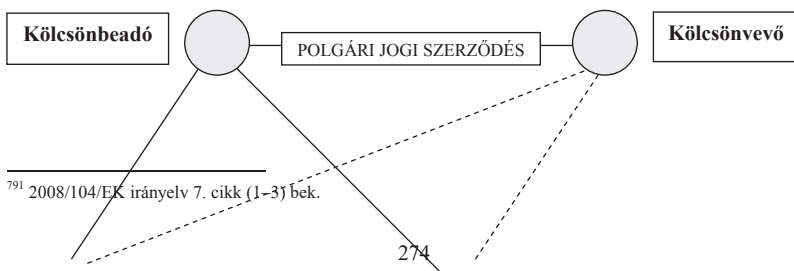
A munkavállalói részvétellel kapcsolatos fenti szabályozás felülvizsgálata a jogharmonizáció során mindenképpen szükséges, annak ellenére, hogy egyébként – minden ellentmondása ellenére – a közösségi joggal most is összhangban van. A 2008/104/EK irányelv ugyanis csak azt követeli meg, hogy – a tagállam választása szerint – a kölcsönbeadónál, és/vagy a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseleti szervek létrehozására vonatkozó létszámküszöbökbe.<sup>791</sup> Valamelyik „munkáltatónál” a magyar szabályok szerint is minden képviseleti forma esetében figyelembe kell venni a kölcsönzöttket. Ez jól mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés kollektív jogi vetülete kapcsán érdemi jogharmonizációról nem beszélhetünk, így a fentebb vázolt problémák, feladatok megoldása a tagállamokra vár.

Összegezve, a munkavállalói részvétel intézményeinek szabályozása a kölcsönzés szempontjából azért aggályos a magyar munkajogban, mert minden képviseleti forma az üzemi tanácsokra épül. Ebben pedig a kölcsönzött munkavállalók sem választóként, sem tanácstagként nem vehetnek részt a kölcsönvevőnél. Így számukra elvesznek azok a képviseleti formák, amelyeket kimondottan a tényleges munkavégzésért felelős kölcsönvevőnél kellene gyakorolni, különös tekintettel a munkavédelmi képviseletre.

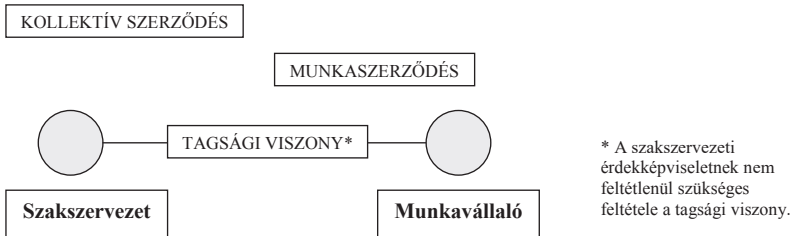
## 5. Kétszeres alárendeltség – kollektív védelem nélkül

A kollektív munkajog célja elsősorban a munkavállaló és a munkáltató közötti hatalmi egyensúly kiigazítása, amelyre minden olyan munkaviszonyban szükség van, ahol a munkavállaló önállóan, függő munkát végez. Az elemzésből látható volt, hogy a kölcsön-munkavállalót mindkét munkáltatói pozícióhoz ilyen jellegű viszony fűzi. Ezért a szakszervezeti érdekképviselet nem korlátozódhat a jogilag munkáltatónak minősülő kölcsönbeadóval szembeni fellépésre, hanem el kell ismerni a kölcsönvevő munkáltatói minőségét a szakszervezet kapcsán is. A kölcsön-munkavállaló munkaviszonyára nem csak az a munkáltató van befolyással, akivel a munkaszerződést megkötötte. Tényleges munkakörülményeit elsősorban ugyanis a kölcsönvevő határozza meg, akihez viszont szerződéses kapcsolat nem fűzi. A felek közötti viszonyokat és a szakszervezeti érdekképviselet lehetséges területeit az alábbi ábra szemlélteti.

5. számú ábra: A szakszervezet helye a munkaerő-kölcsönzés viszonyrendszerében (saját forrás).



<sup>791</sup> 2008/104/EK irányelv 7. cikk (1–3) bek.



Ez a viszonyrendszer jelöli ki a szakszervezet érdekképviselői tevékenységének szükséges irányait is. A jogi munkáltatóval, a kölcsönbeadóval szemben az általános szabályok szerint illetik meg a szakszervezeti jogok. Mivel azonban a munkavállaló munkaviszonyát a kölcsönvevő egyoldalú rendelkezései és a két „munkáltató” közötti megállapodás teszi teljessé, a szakszervezet tevékenységének e területekre is ki kell terjednie. E sajátosságokat figyelembe véve kell kialakítani a szakszervezeti érdekképviselő jogszabályi háttérét. A magyar szabályozás részletes elemzése alapján látható volt, hogy ez a feladat közel sem egyszerű, és a hagyományos munkaviszony alapjaira felépített szakszervezeti jogok gyakorlása – speciális szabályok nélkül – lehetetlenné válhat. A szakszervezet ugyan megfelelő jogi szabályozás mellett is dönthet úgy, hogy kimondottan kizáró, elutasító stratégiát folytat a munkaerő-kölcsönzéssel szemben, ám tekintettel a jogintézmény terjedésére és arra, hogy a kölcsönzés a munkavállaló számára is preferencia lehet, ez a pozíció egyre inkább idejétmúlttá válik.

A kollektív alku joga is sokat veszthet erejéből, ha az csak az egyik, vagy másik munkáltató irányában érvényesülhet. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák leginkább az egész kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés megkötésével oldhatóak fel. A más ágazatokban kötött megállapodások, illetve a helyi szintű szerződéseknél bemutatott „átnyúló” technika inkább csak a jobb megoldás hiányában fogadhatóak el kollektív alkuként. Az egész kölcsönzési ágazatra kiterjedő kollektív szerződés megkötésére a magyar szabályok szerint is lenne mód, a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezettsége miatt viszont ennek esélye alacsony. Egy ilyen megállapodás létrejötte különösen üdvözlendő volna, tekintettel arra, hogy a helyi szintű kollektív szerződések létrejötte – a gyakorlati akadályokon túl – a szerződéskötési jogosultság üzemi tanácsi választásokhoz kötöttsége miatt különösen nehézkes.

A munkavállalói részvétel intézményeit a szervezeti kötődés alapján lehet megnyitni a kölcsönzött munkavállalók előtt, amelyre tekintettel indokolt a joggyakorlást a kölcsönvevőnél egy bizonyos türelmi időhöz kötni. A megosztott munkáltatói pozícióra figyelemmel azonban a kölcsönbeadó nem rendelkezik mindazon munkáltatói jogkörrel, amellyel párhuzamosan a participációs jogok egyébként gyakorolhatóak. A részvételi intézmények és a munkáltatói hatáskörök közötti diszcrepancia szembetűnő a magyar munkavédelmi képviselet szabályozásában, ahol a munkavállalókat a kölcsönbeadónál illeti meg teljes jogosultság, és nem a kölcsönvevőnél, ahol egyébként a munkavédelmi képviseletnek értelmet adó tényleges munkavégzés folyik.

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása a közösségi irányelv átvétele révén a közeljövőben (legkésőbb 2011 végéig) mindenképpen felülvizsgálatra szorul. Bár az irányelv szinte egyáltalán nem érinti a kollektív munkajogi kérdéseket, az átültetés során szükséges volna az Mt. kollektív jogi részét is áttekinteni, és biztosítani, hogy az abban foglaltak – az irányelv szellemének megfelelően – ne csak elvi lehetőségként éljenek a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak egyre növekvő csoportja számára.

# Összegzés

## 1. A munkaerő-kölcsönzés általános jellemzése

*1.1. Az alárendeltségben foglalkoztatható munkaerő visszerthes átengedésére épülő munkaerő-kölcsönzés megjelenése és elterjedése történeti folyamat eredménye.*

A XX. század második felében egyre színesebbé váló foglalkoztatási formák között jelent meg a munkaerő-kölcsönzés. Szélesebb elterjedését és elfogadtatását két tényező is akadályozta. Az ILO, az Európai Bizottság és a nemzeti szintű jogalkotók is – más atipikus munkaviszonyokhoz hasonlóan – kezdetben inkább korlátozandó, visszaszorítandó jelenségnek tekintették, amely háttérbe szoríthatja a hagyományos munkaviszonyt.<sup>1</sup> Csak a kilencvenes évek elejére – az Európa-szerte növekvő szociális problémákat látva<sup>2</sup> – fogalmazódott meg, hogy a munkaerő-kölcsönzés a foglalkoztatást rugalmasító, a nehezen foglalkoztatható álláskereső számára is munkalehetőséget biztosító eszköz lehet. Másrészt, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás tárgya kimondottan az alárendeltségben foglalkoztatott, önállóan munkavégzéssel teljesítő munkavállaló munkaerejének – illetve a felette gyakorolható munkáltatói jogok és kötelezettségek – visszerthes átengedése, elsősorban a kölcsönvevő átmeneti, váratlan munkaerő-igénye kielégítése céljából. Ezért a munkaerő áru jellegét tagadó dogmával<sup>3</sup> is szembe került, így számos tagállamban – az ILO szemléletét követve – hasonló szolgáltatásokat csak állami szervek végezhettek.

A fordulópont a nyolcvanas és kilencvenes évek fordulójára tehető. Ekkorra a munkaerő-piac minden szegmensét érintő munkanélküliséggel az állami munkaerő-közvetítők nem tudtak mit kezdeni, ami széleskörű elégedetlenséget eredményezett e szervek működésével kapcsolatban.<sup>4</sup> A foglalkoztatás bővítésének ígéretét hordozó munkaerő-kölcsönzés megítélése az ILO és a Bizottság esetében is gyökeres fordulatot vett. Jelentős szerepet játszott ebben az Európai Bíróság (EB) is, amely a kilencvenes években hozott két ítéletében leszögezte, hogy a versenyjogi szabályokkal ellentétben egy állami hatóság monopolhelyzetének fenntartása a munkaerő-piaci szolgáltatások tekintetében.<sup>5</sup> A piac liberalizációja és a fenti szemléletváltás miatt a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjedésnek indult.<sup>6</sup> Az ezredfordulóra egyértelművé vált a munkaerő-kölcsönzést elfogadó, támogató jogi környezet szerte Európában. A szabályozás részletkérdései körüli viták azonban közel sem tekinthetők lezártnak, amely a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelvben is visszaköszön.

<sup>1</sup> Lásd pl. a Bizottság első tervezetét [Proposal for a Council Directive concerning temporary work. COM (82) 155 final], vagy díjat felszámoló munkaerő-közvetítő ügynökségekről szóló 34. sz. (1933) és 96. sz. ILO Egyezményeket (1949).

<sup>2</sup> Gyulavári 2001 p. 34.

<sup>3</sup> Lásd: az ILO célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos (Philadelphiai) Nyilatkozat I. cikk a) pont (az ILO Alapokmány függeléke).

<sup>4</sup> Nakayama–Samorodov 2004 p. 25.

<sup>5</sup> *Höfner és Job Centre-ügyek* [C-41/90. Klaus Höfner és Fritz Elser v Macrotron GmbH. (1991) ECR I-01979 és C-55/96. Job Centre coop. arl. (1997) ECR I-07119].

<sup>6</sup> A kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban az 1990-es évek során az Európai Unió egyes országaiban megötszöröződött (Storrie 2002 p. 27–30.). 1996–2006 között pedig – 19 európai ország adatait alapul véve – megduplázódott. Ugyanakkor jelentősége a teljes foglalkoztatásban még mindig csupán 1-2%-körüli maradt (CIETT 2007 p. 27.). 2008-ban mintegy 71.000 kölcsönbeadó működött világszerte, közülük minden második Európában. Ugyanebben az évben kb. 9,5 millió főt foglalkoztattak munkaerő-kölcsönzésen keresztül. Mintegy 40%-uk Európában, 28%-uk az Egyesült Államokban, további 14%-uk pedig Japánban dolgozott (CIETT 2010 p. 12–14., 21–24.).

A munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkaviszony a kölcsönbeadóval jön létre, a munkáltatói jogok és kötelezettségek egy része viszont a ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevőhöz kerül, ahol a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi szerződés alapján, önállótlan munkavégzéssel teljesít a kölcsönzött munkavállaló. A jogintézmény lényegét megragadó *temporary agency work* terminológia egyszerre fejezi ki a hárompólusú felépítést és a foglalkoztatás átmeneti jellegét.<sup>7</sup> Az alábbiakban a sajátos felépítésből eredő, a jogviszony alapszerkezetét érintő kérdések áttekintése következik.

*1.2. A munkaerő-kölcsönzés három érdekállású kötelem, ahol a szerződéses kapcsolatban nem álló munkavállaló és a kölcsönvevő között is jogviszony áll fenn.*

A munkajogban máig kivételesnek mondható, hogy a munkaviszony valamelyik alanyi pozíciójában több személy szerepeljen, vagy egy harmadik érdekállás is megjelenjen. A polgári jogban azonban gyakoriak az ilyen helyzetek, amelyeket a jogirodalom is részletesen feldolgozott.<sup>8</sup> A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó gazdag nemzetközi szakirodalomból teljesen hiányzik a többalanyú polgári jogi helyzetekkel való összehasonlító elemzés.

A munkaerő-kölcsönzés esetén többről van szó, mint a munkáltatói pozíció egyszerű megkettőződéséről, a három alanyi pozíció három elkülönült érdekállást is jelent. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő helyzete ugyanis minőségileg különböző: az őket megillető, illetve terhelő munkáltatói jogok és kötelezettségek nem egyneműek, hanem egymás komplementerei: összességükben adják ki a tipikus munkaviszony munkáltatójának pozícióját. Míg a kölcsönbeadó személye a jogviszonyban állandó, addig a kölcsönvevő változhat, illetve jelenléte a jogviszonyban csak ideiglenes, bár nélkülözhetetlen a jogintézmény rendeltetéséhez.

Ehhez azt kell még hozzátennünk, hogy a harmadik fél nem csak járulékosan kapcsolódik az alapjogviszonyhoz – mint pl. a kezesség esetében –, hanem a három fél közötti két szerződés szoros kapcsolatban áll egymással. Sem a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony, sem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony nem realizálódik a másik nélkül. A munkaviszony ugyanis kimondottan egy harmadik félnél történő munkavégzésre jön létre, tehát eleve feltételezi egy harmadik személy megjelenését. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya szintén egy másik jogviszonyra épül: a megállapodás alapján a kölcsönbeadó a vele munkaviszonyban álló munkavállalók munkaerejét engedi át a kölcsönvevőnek. A két szerződés szoros összefonódására tekintettel az egymással csak közvetett viszonyban álló kölcsönvevő és munkavállaló kapcsolatát is kötelmi jellegű jogviszonynak kell tekintenünk. A munkavállaló ugyanis munkavégzéssel tartozik, amit a kölcsönvevő közvetlenül tőle követelhet, ahogy a munkavállaló is közvetlenül a kölcsönvevővel szemben léphet fel minden olyan – a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó – kérdésben, amelyben ő minősül munkáltatónak.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Nem pontos terminológia viszont, ha csupán e két jellegzetesség egyikére utal. Ilyen például a szakirodalomban gyakori *temporary work*, *agency work*, vagy *interim work* megjelölés.

<sup>8</sup> Már a római jog is kétszemélyes helyzetnek tekintette a kötelmeket – amelyek harmadik személyek vonatkozásában sem hátrányokat, sem előnyöket nem keletkeztethetnek (*pacta tertiis nec nocent, nec prosunt*) –, ám ez az elv már a kezdetektől ismert kivételeket (Tamás 1990 p. 194.). A XX. századra a szerződések kétszemélyes jellege mindinkább háttérbe szorult, amelynek fő okai között Harmathy Attila a gazdasági szereplők specializálódását, a kapcsolatok sűrűsödését, a tevékenységi körök közelebb kerülését említi (Harmathy 1974 p. 136–137.).

<sup>9</sup> A kötelem fogalmához lásd: Vékás 2008 p. 738. Az olasz munkajog tudománya is úgy értékeli, hogy a munkavállaló és a kölcsönvevő közti kapcsolat nem pusztán ténybeli, hanem azt jogviszonynak kell tekinteni. A kölcsönvevő munkáltatói jogköre így a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra tekintettel megköthető

A felek kapcsolatrendszerét nem egyszerűsíthetjük le egy alapjogviszonyra, amely egy harmadik fél javára szól, mivel mindhárom felet egyaránt illetik jogok és terhelik kötelezettségek. A munkaező-kölcsönzés egyik lényegi vonása éppen az, hogy az alárendelt munkaező átengedése mellett a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségek is átadásra kerülnek. A kölcsönvevő tehát egy kvázi-munkáltatói szerepbe kerül, és nem egyszerűen jogosultja a kölcsönbeadóval létrejött munkaszerződésnek.

*1.3. A munkaező-kölcsönzés olyan háromoldali jogviszony, ahol a harmadik pozíció megjelenése a jogintézmény rendeltetéséből ered, és önálló munkáltatói jogokkal, valamint kötelezettségekkel jár.*

A munkaező-kölcsönzés nem az egyetlen háromoldali tényállás a munkajogban. Többszemélyes helyzet mindkét alanyi pozícióban kialakulhat.<sup>10</sup> Emellett külön kategóriát jelentenek az egyre színesedő munkaező-piaci szolgáltatások, ahol a harmadik fél közvetítő-jellegű szerepben jelenik meg, elsősorban a munkaező-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását elősegítendő. Az elhatárolás kapcsán abból kell kiindulnunk, hogy ez utóbbi esetekben egyáltalán nincs szó a munkáltatói jogkör megosztásáról.<sup>11</sup> A harmadik fél szerepe csak a munkaviszony (esetleg más foglalkoztatási jogviszony) alanyainak egymásra találását (elválását) segíti, de ő maga a munkaviszonyból eredően nem jogosított és nem kötelezett. Jogállását így döntően a megbízójával (pl. a leendő munkáltatóval) fennálló – nem munkajogi – jogviszonya határozza meg.

Az elhatárolás azokban az esetekben jelent problémát, amikor a munkavállalóval szemben egy harmadik fél is gyakorolhat munkáltatói jogkört.<sup>12</sup> A harmadik fél befolyásának mértékét egy olyan skálán mérhetjük, amelynek egyik végpontja a kizárólag a munkáltató személyes igényeinek kielégítésére létesülő, hagyományos munkaviszony, a másik pedig a munkaező-kölcsönzés azon gyakorlata, amikor a kölcsönbeadó a munkáltatói jogkört szinte teljes egészében átengedi a kölcsönvevőnek.

A hagyományos munkaviszonyra is jellemző, hogy a munkavállaló munkafeltételeire a munkáltató termékének, szolgáltatásának megrendelője (a munkáltató ügyfele) bizonyos közvetett befolyással van (pl. a teljesítési határidők meghatározásával, szavatossági igények érvényesítésével), ez azonban nem jár együtt a munkavállaló feletti közvetlen joggyakorlással. Ez akkor is így van, ha a modern gazdasági kapcsolatokban a vállalkozások igen szoros kapcsolatrendszerben, akár egymás telephelyén, egymásnak kölcsönösen szolgáltatva működnek, amely összefonódások mellett a munkaezőt használó fél áthatatlanul

---

kölcsönzési szerződésből ered, maga a kölcsönzés pedig háromoldali munkaviszonyként írható le. Összefoglalását lásd: Ratti 2009 p. 854.

<sup>10</sup> A munkavállalói oldalon lásd az egyelőre még csak sporadikusan szabályozott *job-sharing* esetét (Bankó 2008 p. 113., Contreras 2008 p. 28., 33–34.).

<sup>11</sup> Lásd pl. a munkaező-közvetítés mellett a fejezadszát, a *consulting* (Alewell–Bähring–Thommes 2005), az *interim-management* (Bankó–Csaposs–Bóday 2009 p. 45., Engels 2004 p. 76.) és az *outplacement* (Rojot 1999 p. 148–152., Blanpain 1999 p. 67–69.) esetét.

<sup>12</sup> Az is a munkáltatói jogkör megbontását jelenti, ha egy munkáltatói szervezetben a munkáltatói jogokat külön szervek, testületek gyakorolják. Ekkor azonban nem lehet szó három (vagy több) alanyú helyzetről, hiszen a munkáltatói jogkör gyakorlója (gyakorló) csupán mint a munkáltató szervei jelennek meg, az egységes munkáltatói pozícióhoz tartoznak. Éppen ezért ez a kérdéskör nem tartozik jelen témánkhoz, bár a szakirodalom felhívja a figyelmet, hogy a klasszikus, „egységes” munkáltató kép oldódásához a belső szervezeti széttagolódás is hozzájárul. (Lásd például: Davies–Freedland 2005 p. 5–7.) Az is szervezeti jellegű kérdés – ezért szorosan nem tartozik ide –, amikor elválik egymástól a munkáltató és a tulajdonos/fenntartó (pl. a közszférában), és ezért a joggyakorló és a döntéshozó nem esik egybe. Román László véleményével szemben álláspontom szerint azt az esetet sem lehet többalanyú helyzetnek tekinteni, amikor jogképes, de jogi személyiség nélküli szervezet a munkáltató, pl. egy betéti társaság (Román 1998 p. 148–150.). Egy betéti társaság is jogképes, amely viszont elegendő az Mt. szerinti munkáltatói minőséghez (Mt. 73. §.).

bizonyos munkáltatói szerepbe kerül.<sup>13</sup> Jól mutatja ezt a valamely tevékenységét kiszervező munkáltató, vagy a fővállalkozó helyzete, akik a kiszervezett munkavállalók, illetve az alvállalkozó alkalmazottai felett is bírnak bizonyos befolyással, amelyet azonban a munkajog csak szűk körben érzékel.<sup>14</sup> Ezekben komplex tényállásokban az „igazi” munkáltatót kereső megközelítés helyett egyre inkább azt a kérdést szükséges vizsgálni, hogy kiket kell felelősnek tekintenünk a munkaerő hasznosításáért.<sup>15</sup>

A munkaerő-kölcsönzés döntő elhatárolási ismérve, hogy a munkaerőt használó harmadik fél a jogintézmény rendeltetéséből eredően, széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis – ezért fizet a kölcsönvevő – a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerő ideiglenes átengedése. A munkáltatói szerep megosztása, a harmadik fél megjelenése tehát nem kivételes, és az átengedett jogok, illetve kötelezettségek köre a mindennapi munkavégzés tekintetében lényegében teljes.

Végül, a munkáltatói szerepkör megosztását jelző skála végpontján a munkaerő-kölcsönzés olyan gyakorlatát találjuk, amikor – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján – a kölcsönbeadó szerepe a munkabérfizetésre és az adminisztratív feladatok ellátása korlátozódik, és a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek szinte teljes egészében a jogviszonyban nem álló harmadik félhez, a kölcsönvevőhöz kerülnek. Itt tehát már szinte nem érvényesül a jogviszony háromoldalú jellege, és – elérkezve a skála másik végpontjára – a kölcsönbeadó befolyása lesz a hagyományos munkaviszonyban álló munkáltató megrendelőjéhez hasonlóan formális.

*1.4. Az alárendelt munkaerőt üzletszerűen átengedő kölcsönbeadó jogalanyisági feltételei speciálisak, a másik két alanyi pozíciónál külön követelmények előírása kevésbé jellemző.*

Általánosnak mondható, hogy a munkaerő ellenérték fejében történő, üzletszerű átengedését a jogi szabályozás csak szigorú feltételek mellett teszi lehetővé. Ennek egyik eleme, hogy nem minden munkáltató lehet egyben kölcsönbeadó is, azaz a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételei speciálisak az általános munkáltatói jogalanyiság követelményeihez képest.<sup>16</sup> A legtöbb nemzeti jogrendszer bizonyos hatósági ellenőrzést ír elő a kölcsönbeadók tevékenysége felett, illetve elterjedt e tevékenység vagyoni biztosítékhöz, vagy szakmai-személyi alkalmassághoz kötése.<sup>17</sup> A kölcsönbeadó oldalán jelentkező jogalanyisági feltételek kettős célt szolgálnak. Egyrészt tehát olyan követelmények szükségesek, amelyek gátat szabnak a visszaéléseknek, és lehetővé teszik az ellenőrizhetőséget. Másrészt, a kölcsönbeadó úgy lehet akár többszáz munkavállaló munkáltatója, hogy közben nem rendelkezik az ilyen foglalkoztatotti létszámmal általában együtt járó anyagi eszközökkel, erőforrásokkal.<sup>18</sup> Ezért a munkáltatói kötelezettségek – különösen a bérfizetés – teljesítését elősegítő előírások gyakoriak.

<sup>13</sup> Engels 2004 p. 77.

<sup>14</sup> Például a munkavédelem, az egyenlő bánásmód, a munkabérek megfizetése vagy a munkavállalói érdekképviseletek tájékoztatása tekintetében (Blanpain 1993 p. 6–7., Contreras 2008 p. 60.).

<sup>15</sup> Ratti 2009 p. 841–842.

<sup>16</sup> E tekintetben máig irányadó az EB *Webb* esetben, a szolgáltatások szabad áramlása szempontjából tett megállapítása, amely szerint a kölcsönzés munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatása miatt indokolt e szolgáltatással szemben korlátozó jellegű, adminisztratív előírások fenntartása [C-279/80. Criminal proceedings against Alfred John Webb (1981) ECR 03305 para. 18–20.].

<sup>17</sup> Összefoglalásként lásd: Arrowsmith 2008 p. 29–30.; Contreras 2008 p. 53–54.

<sup>18</sup> E szervezeti sajátosságra mutatott rá az EB a *Jouini* ügyben [C-458/05. Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS) (2007) ECR I-07301.], ahol az volt a kérdés, hogyan értelmezhető a transzfer irányelv alkalmazásában az üzlet(rész) fogalma munkaerő-kölcsönzésnél, tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadónál nincs „saját üzem”, azaz csak kevés belső munkavállalót foglalkoztat, és a legtöbb alkalmazottja – a szolgáltatás lényegéből eredően – más munkáltató üzemébe illeszkedik bele.



A kölcsönzött munkavállalóval és a kölcsönvevővel szembeni különös feltételek kevésbé általános jellegűek, inkább csak egy-egy visszaélési lehetőség megtiltására irányulnak. A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn, ezért kölcsönzött munkavállaló is csak az lehet, aki rendelkezik a munkavállalói jogalanyiság általános feltételeivel. Emellett követelmény, hogy a munkavállaló akarata kifejezetten munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésére terjedjen ki.<sup>19</sup>

Kölcsönzött munkavállalót kölcsönvevőként bárki foglalkoztathat, aki egyébként munkáltató lehet. A garanciális rendelkezések nem a kölcsönvevői képességet korlátozzák, hanem bizonyos időszakban, okokból, vagy időszakra engedélyezik a kölcsönzést, illetve tiltják bizonyos kölcsönbeadók, vagy munkavállalók vonatkozásában.<sup>20</sup> A legfontosabb korlát a jogintézmény lényegéből ered: a kikölcsönzések csak ideiglenesek lehetnek.<sup>21</sup> Az ideiglenességi szabályt egyes tagállamokban azzal egészítik ki, hogy egy adott munkakört nem lehet a törvényben meghatározott maximális időn túl kölcsönzött munkavállalókkal betölteni. Itt tehát nem egy adott munkavállaló, hanem a munkakör az ideiglenességi szabály alapja.<sup>22</sup> A korlátozások egy másik fajtája pozitív irányból közelít, és azt rögzíti, mikor kerülhet sor munkaerő-kölcsönzésre. Az okok meghatározása általában együtt jár a kikölcsönzés időtartamának maximalizálásával, amelynek hossza indokkonként más és más lehet.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> Nincs akadálya annak, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaviszony más atipikus jegyeket is mutasson. A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellege okán azonban gyakran felmerül az az álláspont, amely szerint ehhez igazodóan az felelne meg a kölcsönzés rendeltetésének, ha a kölcsönzésre irányuló munkaszerződés is csak határozott idejű lehetne (pl. Ahlberg 2008 p. 197.; Eeckhoutte 2004 p. 83.; Hendrickx 2004 p. 53., a hazai szakirodalomban: Bankó–Berke–Kiss–Sziptner 2005 p. 15.). A határozott idejű munkaviszony azonban kevesebb biztonságot ad a munkavállalónak, és – ami fontosabb – a kölcsönzés előnyei is éppen az által érvényesülhetnek a munkavállaló szempontjából, ha határozatlan idejű munkaviszonya alatt több kikölcsönzésre kerül sor.

<sup>20</sup> Pl. sztrájk idején, egyes nehezen ellenőrizhető, vagy rossz munkakörülményekkel járó szektorokban. Korlátozó szabályokat kollektív megállapodások is tartalmazhatnak (Arrowsmith 2008 p. 28.).

<sup>21</sup> A kikölcsönzések ideiglenességére vonatkozó talán legrészletesebb rendelkezéseket Franciaországban találjuk, ahol egy kölcsönvevőnél 9–24 hónap közötti időszak (általában 18 hónap) tölthető el, attól függően, hogy milyen okból került sor a kölcsönzésre. A kikölcsönzés előre kikötött időtartama utólag csak szűk körben módosítható, így például legfeljebb 10 nappal hozható előre az eredeti lejáratához képest, megújításra pedig csak egyszer kerülhet sor, amely nem nyúlhat túl a maximális időtartamon (Smith-Vidal 2004 p. 122.; Vigneau 2008 p. 90–92.).

<sup>22</sup> Pl. Franciaország, Luxembourg, Spanyolország (Rodríguez–Royo 2004 p. 175., Vigneau 2001 p. 55.). Miközben egy kikölcsönzés időtartamát az európai országok átlagosan 12 hónapban határozzák meg, a gyakorlatban a kikölcsönzések ritkán érik el ezt a maximális időtartamot: a CIETT 2008-as adatai szerint a kikölcsönzések közel fele 1 hónapnál rövidebb. Az Eurofund összesítése szerint is a rövid, 1–6 hónap közötti kikölcsönzések dominálnak, és csak pár tagállamban jelentős az ennél hosszabb foglalkoztatás egy kölcsönvevőnél (CIETT 2010 p. 27. Arrowsmith 2008 p. 8–9.).

<sup>23</sup> A belga szabályozás három esetben teszi lehetővé kölcsön-kivétel igénybe vételét: állandó munkavállaló helyettesítésére, átmeneti munkaerő-igény többlet kielégítésére és kivételes munka elvégzésére (Hendrickx 2004 p. 48–53.). Franciaországban szintén három főkategóriát határoz meg a jogszabály, amelyek alapján kölcsönzésre kerülhet sor. Ezek a távollévő munkavállalók helyettesítése, a munka ideiglenes megnövekedése, illetve a természetéből fakadóan ideiglenes munka elvégzése. A konkrét kategóriák mellett érvényesíteni kell azt az általános követelményt is, amely szerint határozott idejű munkaviszonnyal tartós munkahely nem tölthető be, ha az a munkáltató szokásos és állandó tevékenységéhez kapcsolódik (Smith-Vidal 2004 p. 116., Vigneau 2001 p. 50–53.). Olaszországban viszonylag tágan rögzíti a szabályozás a kölcsönzési lehetőségeket: a követelmény csupán annyi, hogy valamilyen – technikai, termelési, szervezeti, munkaszervezési – okból ideiglenes jellegű legyen a kikölcsönzés (Zappala 2008 p. 109–110.).



*1.5. A munkaerő-kölcsönzésnek létezik egy polgári jogi dimenziója is, ez azonban nem teszi a jogintézményt polgári jogi jellegűvé.*

Míg a kölcsönbeadó és a munkát végző közötti jogviszony megítélése nem teljesen egységes, abban nincs különbség az egyes nemzeti jogrendszerek között, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek tartalma azonban jórésével teljesen szabályozatlan, külön nem nevesített, *sui generis* szerződésként jelenik meg. A szakirodalom alig érinti a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony polgári jogi aspektusát, csak a munkajogi jellegű előírások vizsgálatára korlátozódik.<sup>24</sup>

A munkaerő áru jellegével kapcsolatos aggályok miatt hangsúlyozni kell, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony tárgya nem maga a munkavállaló, hanem az alárendeltségben foglalkoztatható munkaerő ideiglenes átengedése, az azzal járó jogokkal és kötelezettségekkel együtt, amelyért – a másik oldalról – a kölcsönvevő ellenérték megfizetésével tartozik. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgyának már csak azért sem lehet magát a munkavállalót tekinteni, mert a szolgáltatást nyújtó kölcsönbeadó is csupán a munkavállaló munkaerejének hasznosítására jogosult a munkaviszonyból eredően. Csak ezt a jogát tudja – részben, annak korlátaival, kötelezettség-oldalával együtt – továbbadni a kölcsönvevőnek.<sup>25</sup> Nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, ha a kölcsönbeadó az általa biztosított munkaerővel egy konkrét eredmény elérésére szerződik, vagy a feladat adott munkaóra erejéig való ellátására. Ez ugyanis nem osztja meg olyan mértékig a munkáltatói jogkört – illetve a foglalkoztatás kockázatát – a harmadik féllel, hogy munkaerő-kölcsönzésről lehetne beszélni. Ezek a megoldások vállalkozási, vagy megbízási szerződésnek, a kiszervezés megvalósulási formáinak tekinthetők. A munkaerő átengedése fogalmilag ideiglenesen történik, ám ez nem jelenti azt, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés csak határozott időre szólhat. A kikölcsönzés időtartamát ugyanis el kell határolni a kölcsönzési szerződés hatályától. Előbbi a munkavállalók kölcsönvevőnél történő foglalkoztatására, utóbbi pedig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony időtartamára vonatkozik, amely az előbbinél hosszabb tartamú is lehet.

A jogviszony részletes tartalmát – a polgári jog diszpozitivitása alapján – elsősorban a felek akarata alakíthatja ki, amelyet azonban az alárendeltségben dolgozó, átengedett munkavállalóra tekintettel munkajogi garanciák korlátoznak. A legáltalánosabb – a munkaerő-kölcsönzési irányelvben és az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló ajánlásában is szereplő – szabály szerint nem akadályozható, vagy tiltható meg, hogy a munkavállaló a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvevővel létesítsen munkaviszonyt.<sup>26</sup>

A munkaerő-kölcsönzés polgári jogi dimenziójára tekintettel fel kell vetni, hogy a jogintézmény karakterére a munkajog, vagy a polgári jog van-e domináns befolyással. A kölcsönvevő nem határozható meg egyszerűen egy polgári jogi szolgáltatás igénybevevőjeként. A kölcsönvevő a munka elvégzésének folyamatára nem csak az eredmény meghatározása tekintetében bír befolyással, hanem a munkát végzők felett ő maga gyakorolja a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási és irányítási jogkört. Ehhez igazodnak kötelezettségei is: amennyivel szélesebb befolyást élvez a kölcsönvevő a tényleges munkavégzés felett – pl. a fővállalkozóhoz, vagy a kiszervező munkáltatóhoz képest –, annyival szigorúbb kötelezettségei vannak a foglalkoztatás vonatkozásában. A

<sup>24</sup> Lásd pl. Ahlberg 2008, Arrowsmith 2006, Blanpain 1999, Davidov 2004, Ratti 2009. A magyar szakirodalomban pl. Kiss 1999, Kenderes-Bányai 2002, Prugberger-Kenderes 2009.

<sup>25</sup> Az már a felek megállapodásán múlik, hogy a szolgáltatást milyen specifikációkkal határozzák meg (pl. szakmai tapasztalat, vagy konkrét alkalmassági teszteken elért adott eredmény megkövetelésétől a munkavállaló név szerinti megjelöléséig).

<sup>26</sup> Irányelv 6. cikk (2) bek.; 188/1997. ILO Ajánlás 15. pont. A felek azonban kiköthetik, hogy a munkavállaló átvétele esetén a kölcsönvevő díjat köteles fizetni a kölcsönbeadónak. Az átvételi díjakra ritka a részletes jogi szabályozás, kivételként lásd a brit megoldást: Kountouros 2008 p. 66–67.

kölcsönvevőnél alárendeltségben dolgozó munkavállaló szempontjából nézve fel sem merül, hogy a kölcsönvevőhöz fűződő kapcsolata ne munkajogi jellegű lenne.<sup>27</sup> A munkaerő-kölcsönzés ezért munkajogi intézmény.

### *1.6. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása a jogintézmény lényegéből eredően szükséges.*

A munkaerő-kölcsönzés egyik központi jogi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő.<sup>28</sup> Erre a kérdésre – pusztán elméleti megközelítésben – négyféle választ adhatunk: sem a kölcsönbeadót, sem a kölcsönvevőt nem tekintjük munkáltatónak, vagy csak a kölcsönbeadót, illetve csak a kölcsönvevőt, vagy mindkettőt. A gyakorlatban valamilyen formában mindegyik megoldás megjelenik, de a szabályozás alapjául csak az utolsó válasz fogadható el.<sup>29</sup> A jogintézmény lényege ugyanis csak úgy teljesülhet, ha a kölcsönvevőt egyfelől felruházzuk a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségben való munkáltatásához szükséges jogokkal. Másfelől, ez csak az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet. A munkajogtól idegen ugyanis az a megközelítés, hogy a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik az, akinek érdekében a munkavégzés történik.<sup>30</sup> Ennek megfelelően, munkaerő-kölcsönzés esetében sem lehetséges, hogy a kölcsönvevő csupán a kölcsönzési díj megfizetésével kvázi-munkaviszonyban foglalkoztathasson. Ellenkező esetben a kölcsönvevő a díjfizetéssel mintegy kiszervezhetné saját munkáltatói minőségét<sup>31</sup> a kölcsönbeadóra, miközben minden jog nála marad, amely a függőségben való munkáltatáshoz kell.

A munkavállaló érdekeinek védelmében egyes jogrendszerek szerint a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására nem a jogi előírásoknak megfelelően kerül sor.<sup>32</sup> Ezek a szabályok azt mutatják, hogy a jogalkotó kivételesen, csak a törvényben rögzített korlátok között teszi lehetővé a munkavállaló átengedését a munkaviszonynak megfelelő munkáltatói jogkörrel együtt. A munkaerő-kölcsönzés tényleges körülményei alapján ugyanis sokkal inkább a kölcsönvevőt kellene munkáltatónak tekinteni, és csak a jog kivételes rendelkezése – lényegében egy fikció – révén minősül a kölcsönbeadó munkáltatónak. Ha azonban a felek e kivételes lehetőség korlátait átlépik, úgy ez a fikció már nem alkalmazható, és a tényleges helyzetnek megfelelően a

<sup>27</sup> Sciarra a kölcsönvevő munkajogi felelősségének kimondásában egyenesen a jogág függetlenségének egyik zálogát látja. Ha ugyanis a munkajog kiszorulna a kölcsönvevő (Sciarra hozzáteszi: és a kiszervező) jogállásának szabályozásából, úgy ezzel jelentős teret vesztené a kereskedelmi jog javára. A munkaerő-kölcsönzés szabályozását is a munkajog alapelveire kell felépíteni, még ha ezzel a munkajog hatálya a vállalat hagyományos határain túl is nyúlik (Sciarra 2007 p. 21., 23., 61.).

<sup>28</sup> Kiss 2004 p. 97.

<sup>29</sup> Figyelmet érdemel e körben a brit jogrendszer, ahol az irányelv átvételéig nem volt tételes szabály arra, hogy a kölcsönzött munkát végzőt melyik félhez és milyen jogviszony fűzi. Így mindkét kérdésre a foglalkoztatás ténybeli körülményei alapján, eseti jelleggel adtak választ a bíróságok. Ez a jogalkalmazási gyakorlat pedig egyes esetekben oda vezetett, hogy vagy a kölcsönvevő, vagy egyik fél sem vált munkáltatóvá. Részletesen lásd pl.: Brown 2008, Morris 2006, Reynold 2006, Wynn–Leighton 2006. Ilyen döntések ismertek Ausztráliában (Campbell–Watson–Buchanan 2004 p. 133.) és Új-Zélandon is (Rasmussen–Lind–Visser 2004 p. 169.).

<sup>30</sup> Kiss 2004 p. 202., Roman 1996 p. 27–33.

<sup>31</sup> Davidov 2004 p. 737.

<sup>32</sup> Például, a belga és a francia munkajog szerint, a kikölcsönzés első napjára visszaható hatállyal, a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, ha a munkavállaló kikölcsönzésére a törvényi maximumnál hosszabb időre, vagy nem a törvényben meghatározott okokból kerül sor (Hendrickx 2004 p. 60., Davidov 2004 p. 733.). Olaszországban a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, ha a kikölcsönzést megelőzően nem köt munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönbeadóval, vagy ha a foglalkoztatás legalább 10 nappal túllépi a kikölcsönzés szerződésben rögzített időtartamot (Colucci 2004 p. 148.). A német jog minden olyan esetben a kölcsönvevővel hozza létre a munkaviszonyt, ha a kölcsönzésre törvénybe ütköző módon (pl. tiltott szektorban, vagy engedéllyel nem bíró kölcsönbeadó által) kerül sor (Schüren 2005 p. 78.).

kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni. A kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönnevő között munkaviszonyt létesítő szabály tehát a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésszerű gyakorlatának egyik biztosítéka, bár – mivel erőteljesen beavatkozik a felek autonómiájába, és lényegében a törvény erejénél fogva hoz létre egy szerződéses alapú jogviszonyt – erős kritikák kereszttüzében áll.<sup>33</sup>

A munkáltatói pozíció megosztott rendezésére alapvetően kétféle technika képzelhető el, amelyek tipikusan egymás mellett érvényesülnek.<sup>34</sup> Az egyik megoldás szerint a jogszabályok tételesen meghatározzák, hogy mely munkáltatói jogok és mely kötelezettségek illetik a kölcsönbeadót (tipikusan a jogviszony dinamikájához tartozó kérdések, bérfizetés, adminisztratív kötelezettségek), illetve a kölcsönnevőt. A kölcsönnevő – magától értetődően – csak a kikölcsönzések ideje alatt, vagy ezzel összefüggően minősülhet munkáltatónak, azaz a kikölcsönzések közötti időtartamokban a kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei kizárólagosak, ha nem is teljes körűek, hiszen saját szervezetében ő maga nem rendelhet el munkavégzést. A kikölcsönzések alatt két elkülönült munkáltatói rész-pozíció létezik egymás mellett, amelyek együttesen adják ki a hagyományos munkaviszonyban megjelenő munkáltatói jogok és kötelezettségek egészét.

Ebből a megoldásból az a probléma adódik, hogy dogmatikailag és gyakorlatilag is nehezen bontható szét következetesen a munkáltatói jogkör a két fél között. Egy amerikai szerző megfogalmazása szerint ez a felosztás szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.<sup>35</sup> A jogrendszerek ugyanis a taxatív fel nem sorolható munkáltatói jogokat és kötelezettségeket csak elnagyolt kategóriák mentén bontják meg a kölcsönnevő és a kölcsönbeadó között, ami a részletek szintjén gyakorlati nehézségeket okozhat. Ehhez az is hozzájárul, hogy ezeket a jogokat és kötelezettségeket a jogalkotó a kétoldali munkaviszony alapján szabályozza, ami adott esetben nehezen adaptálható a munkaerő-kölcsönzés háromoldali jellegére.

A másik megoldás az, hogy a jogi szabályozás a kölcsönnevőre is – mögöttes, vagy akár egyetemleges – felelősséget telepít olyan kötelezettségek kapcsán, amelyeket egyébként a jogi munkáltatónak, a kölcsönbeadónak kell teljesítenie.<sup>36</sup> E felelősségi szabályok mögött az a felismerés áll, hogy bizonyos munkáltatói kötelezettségek teljesítésében a két félnek szorosan együtt kell működnie. A kölcsönbeadó csak akkor tudja megfizetni a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket, ha a kölcsönnevő megfelelő időben és részletességgel átadja a bérszámfejtéshez szükséges adatokat. A kölcsönbeadó csak akkor tud megfelelő munkavédelmi képzést biztosítani a munkavállalónak, ha a kölcsönnevő tájékoztatta a munkavégzés várható körülményeiről. Ennek az együttműködési kötelezettségnek ad súlyt a szabályozás a mögöttes, vagy akár egyetemleges felelősség előírásával.<sup>37</sup>

<sup>33</sup> Schiek 2004 p. 1247. Lásd még a magyar szabályozásnál kifejtetteket.

<sup>34</sup> Deakin 2005 p. 81–82.

<sup>35</sup> Gonos 1997 p. 86.

<sup>36</sup> Például a francia, olasz és a spanyol szabályozás szerint a munkabért és a hozzá kapcsolódó közterheket a kölcsönbeadó köteles megfizetni, ám ha ezt elmulasztja és tartozását a vagyoni letét sem fedezi, úgy a követeléseket a kölcsönnevővel szemben lehet érvényesíteni (Smith-Vidal 2004 p. 120–121., Zappala 2008 p. 114., Rodríguez-Royo 2004 p. 181–182.). Ennél is szigorúbban, a kölcsönbeadóval egyetemlegesen felel a kölcsönnevő Spanyolországban a visszaélésszerűen folytatott kölcsönzésből eredő károkért, Svédországban pedig a munkavédelmi szabályok betartásáért (Rodríguez-Royo 2004 p. 181–182., Nyström 2004 p. 208).

<sup>37</sup> Hasonló megoldást alkalmaz a bírói gyakorlat az Egyesült Államokban, ahol bizonyos munkajogi jogszabályok alkalmazásában a kölcsönbeadót és a kölcsönnevőt ún. *joint-employer*-nek tekintik. Ennek lényege az, hogy mivel a munkaviszonyhoz kötődő legfontosabb munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztlanak a két fél között, közösen – mintha egy munkáltató lennének – felelnek egyes jogszabályok betartásáért. A két „munkáltató” közötti kapcsolat vizsgálata azonban mindig eseti kérdés (Stone 2006 p. 259–260., 263.; Davidov 2004 p. 734–735.). Hasonló gyakorlatot találunk Ausztráliában (Mitlacher-Burgess 2007 p. 420.) és Kanadában is (Davidov 2004 p. 733.).

A munkáltatói jogok és kötelezettségek „szétosztásánál” tehát egyrészt arra kell tekintettel lenni, hogy a kölcsönvevő csak megfelelő felelősség mellett juthasson önállótlan munkavégzéssel teljesítő munkaerőhöz. Másrészt biztosítani kell, hogy a kölcsönvevő valóban kvázi munkáltatóként foglalkoztathassa a hozzá kikölcsönözötteket. E két követelménynek csak az a szabályozás tud eleget tenni, amely mesterségesen a kölcsönbeadóval hozza létre a munkaviszonyt, ám tételes jogi rendelkezésekkel meghatározza a kölcsönvevő munkáltatói jogkörét és kötelezettségeit is. Ennek pontos technikájára több megoldás alakult ki, amelyek közül többet is alkalmaznia kell a jogalkotónak, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „ne tűnjenek el a zavarodásban”.

*1.7. A közvetett alárendeltségű munkavállaló a kölcsönvevővel szemben is munkaviszony jellegű viszonyban áll.*

A következőkben azt kell felvetni, milyen kapcsolat fűzi a munkavállalót a kölcsönbeadóhoz és a kölcsönvevőhöz. Erre a kérdésre adja magát a válasz: a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat munkaviszony, ám a kölcsönvevővel csak tényleges (faktuális) viszony áll fenn, a felek között jogviszony nincs. A jogintézmény szerkezetének elemzésénél már láthattuk, hogy ez a válasz túlzott leegyszerűsítés, amely nem fogadható el. Egyrészt, a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszony tartalma teljesen más, mint a hagyományos munkaviszonyé, másrészt a kölcsönvevőhöz való viszony is jogviszony.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony sajátossága – a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben fogalmi eleme –, hogy kifejezetten kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatásra jön létre. A munkavállaló tehát azt vállalja, hogy munkavégzési kötelezettségét nem a kölcsönbeadónál, hanem az általa kijelölt harmadik félnél fogja teljesíteni. A kölcsönbeadó pedig nem közvetlenül, saját szervezetében kötelezheti munkavégzésre a munkavállalót, hanem azt határozhatja meg, hogy mikor és mely kölcsönvevőnél dolgozzon. Jól mutatja a távolságot a hagyományos munkaviszonyhoz képest, hogy a munkáltatói pozíció megosztottsága révén egyes, a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat<sup>38</sup> a kölcsönbeadó vonatkozásában nem tudunk megállapítani. Így a munkavállaló nem a kölcsönbeadó, hanem a harmadik fél irányítása és ellenőrzése mellett, az általa biztosított helyen és eszközökkel dolgozik, az általa meghatározott időbeosztásban stb. A kölcsönbeadóval fennálló jogviszony keretjellegű, amelyet a mindenkori kölcsönvevő tölthet ki tartalommal, a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján. Ez a sajátos felépítés azonban nem változtat a munkavégzés önállótlan jellegén, hiszen a keretnek tartalmat adó kikölcsönzések elrendelésére-megszüntetésére a kölcsönbeadó egyoldalúan jogosult. Sőt a munkaviszony tartalmának keretszerű meghatározása révén a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A kikölcsönzések egyoldalú elrendelésével ugyanis a munkavégzés helyének, kezdő és befejező időpontjának kijelölése – habár a munkaszerződés keretei között, de – egyoldalúan történik.<sup>39</sup>

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony keretjellegéből ered az a sajátosság is, hogy a felek alkuja a munkaszerződés megkötésekor nem foghatja át a munkavégzés valamennyi feltételét. Elvileg ugyan nincs akadálya, hogy a munkaszerződés részletesen rögzítse a kölcsönzött

<sup>38</sup> A munkaviszony főbb ismérveinek joggyakorlati és tudományos kimunkálása kapcsán lásd pl. Davidov 2002, Davies–Freedland 1999 p. 15., az USA vonatkozásában: Stone 2006 p. 257–258., az ILO 198. ajánlása (2006).

<sup>39</sup> A XXI. századra a foglalkoztatási formák változatossá válásával egyre komplexebbé válik az „alárendeltség” (*subordination*) jelentése, mint a munkaviszony fogalmának egyik legfontosabb eleme. Egyre nagyobb a különbség azok között a munkavégzési formák között, ahol a munkát végző alárendeltségben dolgozik, ami a munkajog szétválasztásához vezethet, de nem eredményezheti, hogy olyanok is a munkajog védőernyőjén kívülre kerüljenek, akiknek egyébként szükségük lenne rá (Gyulavári 2010 p. 52–53.). Ebbe a tendenciába illeszthető a munkaerő-kölcsönzés terjedése is: nyilvánvalóan más jellegű alárendeltségről beszélünk egy kölcsönzött munkavállaló esetében, de ugyanúgy indokoltá teszi a munkajog védelmet.

munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit, részletesen kitérve például a munkaidőre, a juttatásokra, a munkavégzés helyére. Ám mivel a munkaszerződésben foglalt feltételektől a kölcsönvevő sem térhet el, ezzel jelentősen csökkenne a kölcsönvevő munkáltatói mozgásteré. Így minél részletesebb feltételeket tartalmaz a munkaszerződés, annál kevésbé vonzó szolgáltatás az adott munkavállaló kölcsönzése. Hasonló okokból korlátozott a kölcsönbeadónál a kollektív alku lehetősége is.

A jogviszony szerkezetének másik felét vizsgálva – a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás tényleges körülményeit áttekintve –, nem túlzás azt állítani, ez a jogviszony több hasonlóságot mutat a hagyományos munkaviszonnyal, mint az, ami a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a munkaszerződés alapján létrejön. A munkaviszonyra jellemző alapvető alá-fölérendeltség, a munkáltatói utasítási, ellenőrzési jog ugyanis éppen a kölcsönvevő viszonylatában jelentkezik. Anélkül, hogy ehelyütt részletesen minősítsen a két fél kapcsolatát a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására kialakult különböző szempontrendszerek alapján, elég arra utalni, hogy a munkaerő-kölcsönzés lényege éppen az alárendeltségben foglalkoztatható munkavállaló átengedése. Ezért az önállótlan munkavégzést jellemző munkáltatói jogkör illeti meg a kölcsönvevőt.<sup>40</sup> Összegezve, a kölcsönözött munkavállaló helyzete közvetett alárendeltségként határozható meg: önállótlan munkavégzésre köteles, amelyet azonban nem közvetlenül a szerződő partnerénél, hanem egy általa kijelölt harmadik személynél, annak alárendeltségében kell teljesítenie.<sup>41</sup>

Dogmatikailag nem sok hozadéka van, ha a munkaerő-kölcsönzést két munkaviszony – egy jogi és egy tényleges – alapján próbáljuk leírni. Ehelyett helyesebb a kölcsönzést egy speciális, háromoldalú munkaviszonynak tekinteni, amelynek teljes tartalmát a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel fennálló viszony együttesen adja ki. Ehhez képest csak jogtechnikai kérdés, hogy a jogintézmény értelmének megfelelően a jogalkotó a kölcsönbeadó és a munkavállaló kapcsolatát tekinti formálisán is munkaviszonynak. Ez a munkaviszony viszont a kölcsönvevő nélkül dogmatikailag üres, gyakorlatilag pedig értelmetlen. A kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony rendeltetését csak a kölcsönvevővel fennálló jogviszony által tudja betölteni, amelyet az (alap)munkaviszony, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés együttesen létesít. Két szerződéses jogviszony olyan szoros szövődékéről van szó, amely egy harmadikat hoz létre, és amely nélkül a két szerződéses alapú jogviszony sem teljesedhet ki.<sup>42</sup> Összességében a munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást így joggal tekinthetjük háromoldalú munkaviszonynak.

<sup>40</sup> Ezt a helyzetet Vigneau úgy fogalmazza meg, hogy a kölcsönbeadóval szemben fennálló alárendeltség lényegében csak a jogi koncepcióból fakad, valójában üres, mivel annak tényleges tartama a kölcsönvevőt illeti (Vigneau 2001 p. 58–59.). Az ausztrál Hall a kölcsönvevő és a munkavállaló kapcsolatát erre tekintettel kifejezetten irányítási viszonnynak nevezi, szemben a kölcsönbeadóval fennálló szerződéses viszonnnyal (Hall 2004 p. 146.).

<sup>41</sup> A kölcsönvevővel szemben teljesítendő munka önállótlanságán nem változtat, hogy a munkaerő-kölcsönzés konstrukciójából eredően néhány, a munkaviszonyra utaló jellegzetesség itt nem áll fenn. Így elsősorban a munkabérfizetés a kölcsönbeadót terheli, de a kölcsönvevő is ellenérték – a kölcsönzési díj – fejében jut munkaerőhöz. Azt már inkább komolyabb különbségnek tekinthetjük, hogy a munkaviszonnyal szemben a kölcsönvevő számára közömbös lehet, hogy személy szerint ki teljesít számára. Azaz, a kölcsönvevővel fennálló jogviszony nem feltétlenül személyhez kötött a munkavállaló oldalán. Ezek a sajátosságok azonban magából a munkaerő-kölcsönzés alapszerkezetéből adódnak, és nem érintik a munkavállaló alapvető alárendeltségére vonatkozó megállapítást.

<sup>42</sup> A három alany egymáshoz való viszonyának elkülönített vizsgálata azonban szükséges a jogintézmény egészének megértéséhez.

*1.8. A munkaező-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnése és megszüntetése elhatárolandó egy adott kikölcsönzés végétől, amely jellegzetesség a munkavállaló oldalán a jogi szabályozás által is biztosítandó előnyöket rejthet.*

A jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredően el kell határolni a munkaviszony és a foglalkoztatás (kikölcsönzés) megszűnését. Nem feltétlenül eredményezi ugyanis a munkaviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. Ugyanígy, egy adott munkavállaló kikölcsönzésének vége nem jelenti a munkaező-kölcsönzési szerződés megszűnését is.

A kikölcsönzés megszűnése annyit eredményez, hogy a munkavállaló nem lesz foglalkoztatva addig, amíg a kölcsönbeadó egy másik kölcsönvevőhöz újra ki nem kölcsönzi; munkaviszonya viszont ezen átmeneti időszak alatt is fennmarad. Ebből ered a munkaező-kölcsönzés több olyan sajátossága, amelyet a hagyományos munkaviszonyhoz képest előnyének lehet tekinteni a munkavállaló szempontjából (pl. dinamikus munkakörnyezet, tapasztalatszerzési lehetőség, a feladatok változatossága, a jogviszony folytonossága mellett).<sup>43</sup> Egyes országok munkajogában ismertek kimondottan arra irányuló szabályok, hogy a munkaező-kölcsönzés e sajátossága a gyakorlatban valóban érvényesüljön.<sup>44</sup> A munkaviszony és a kikölcsönzés megszűnésének elhatárolása tehát nem csak elméleti jelentőségű, hanem sok esetben a tételes jog által is szétválasztott. Ha ugyanis a munkaviszony csak egy egyetlen kikölcsönzés erejéig jön létre, úgy a munkavállaló oldalán – a munkanélküliségből való átmeneti kilábalás kivételével – a kölcsönzés semmilyen előnye nem érvényesül, miközben ő fizeti meg a kölcsönvevő oldalán jelentkező rugalmasságot.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony megszűnése és megszüntetése polgári jogi kérdés, amely független a munkaviszony fennállásától. Munkajogi szempontból azok az esetek érdemelnék különös figyelmet, amikor a kikölcsönzés megszűnése a kölcsönbeadó és kölcsönvevő jogviszonyának fennállását nem érinti. Ide tartozik, amikor a kölcsönvevő mintegy szavatossági igényt érvényesít, és ha bármilyen okból a munkavállaló nem látja el feladatait, akkor egy másik munkavállaló kikölcsönzését kéri, vagy e részében felmondja a szerződést. Erre alapvetően azért van mód, mert a munkaező-kölcsönzési szerződés nem perszonalifikált, azaz tipikus esetben a kölcsönbeadó nem egy név szerint megjelölt, konkrét munkavállaló rendelkezésre bocsátására vállal kötelezettséget, hanem csak arra, hogy munkaezőt biztosít a kölcsönvevőnél egy adott munkakör betöltésére, egy adott időre. Ha a kikölcsönözött munkavállaló nem alkalmas ennek a szolgáltatásnak a megvalósítására, úgy a kölcsönvevő – hibás teljesítés alapján – nem köteles elfogadni ezt a kölcsönbeadó részéről teljesítésnek. Mivel e körben a munkajogi szabályok nem relevánsak, a kölcsönvevő akkor is szavatossági igényt érvényesíthet, ha a munkavállaló jogszerű mentesülés miatt nem végez munkát, például mert keresésképtelen beteg, terhes, vagy valamilyen elháríthatatlan akadály miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. A munkaező-kölcsönzés jelentette rugalmasság

<sup>43</sup> CIETT 2002 p. 8.

<sup>44</sup> Például, a német jogban 1972-től 2004-ig érvényesült az ún. szinkronizálási tilalom, amely szerint a munkaező-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama – a nagyon rövid időtartamú kikölcsönzések kivételével – nem lehetett azonos a kikölcsönzési szerződésével, hanem az előbbinek legalább 25%-kal hosszabbnak kellett lennie (a szabály kritikáját lásd: Ahlberg 2008B p. 123., Antoni-Jahn 2006, Schiek 2004 p. 1249., Weiss 2004 p. 131.). Ez garantálta, hogy a kölcsönözött munkavállalónak legyen elvi lehetősége arra, hogy több kölcsönvevőnél is foglalkoztassák. A brit *Agency Work Regulations 2010* 10–11. pontja az egyenlő bér elve alóli kivétel feltételei (azaz a tartós munkaviszony fogalmi elemei) között tartalmaz olyan követelményeket, amelyek garantálják, hogy a munkaviszony hosszabb legyen egyetlen kikölcsönzésnél. Eszerint a kölcsönbeadó a munkaviszonyt mindaddig nem szüntetheti meg, amíg annak fennállása alatt összesen legalább négy hét kikölcsönzések közötti időszak volt. Erre a köztes időszakra a munkavállalót alapbérenek 50%-a illeti meg, és ez alatt a kölcsönbeadó köteles számára megfelelő munkát keresni.

egyebek mellett éppen abban jelentkeznek, hogy – a hagyományos munkaviszonnyal szemben – ezek a kockázatok nem a tényleges foglalkoztatót, hanem a kölcsönbeadót terhelik.

Akkor is a kölcsönzési szerződés hatályának fennmaradása mellett szűnik meg a kikölcsönzés, ha a kölcsönvevő működésével összefüggő okból – tehát nem a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése, vagy magatartása miatt – küldi vissza a kölcsönzött munkavállalók egy részét. A felek megállapodására bízott kérdés, hogy a kölcsönvevő milyen esetekben, milyen előzetes értesítés mellett stb. küldhet vissza egy munkavállalót a kölcsönbeadóhoz. Összességében tehát a kikölcsönzés vége csak akkor eredményezi közvetlenül a munkaviszony megszüntetését, ha arra a munkavállaló magatartása, vagy alkalmatlansága miatt kerül sor. Egyébként a kölcsönbeadónak csak akkor áll érdekében a visszaküldött munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, ha foglalkoztatását más kölcsönvevőnél sem tudja megoldani.

A megosztott munkáltatói pozíció a munkaviszony megszüntetése körében is felveti kérdéseket. Ennek lényege abban ragadható meg, hogy a munkaviszonyt megszüntetni a kölcsönbeadó jogosult,<sup>45</sup> ám a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni és adott esetben bizonyítani. A munkaviszony megszüntetéséért a kölcsönvevő akkor lehet felelős, ha a megszüntetés oka a munkavállaló személyében rejlik, és a kikölcsönzés alatt merül fel. Ennek valamilyen jogszabályi rögzítése mindenképpen indokolt, minimálisan a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együttműködésének megkövetelésével.

*1.9. A kollektív munkajog intézményeit a kölcsönzött munkavállalók számára is biztosítani kell, az eltérő jellegű foglalkoztatás ellenére, de arra tekintettel.*

A kétpólusú munkaviszonyra épülő kollektív munkajog szabályainak alkalmazása közel sem egyszerű a háromoldalú munkaerő-kölcsönzés esetén.<sup>46</sup> A jogi szabályozás zsákutcái mellett a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak érvényesítését gyakorlati akadályok is nehezítik, amelyek eredményeként szervezetségük rendkívül alacsony.<sup>47</sup> A munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege nem az alárendeltség oldódásában, hanem a főlérendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ez a megosztottság nem változtat a munkavégzés önállótlan jellegén. Ezért nem tekinthetünk el a kollektív jogi jogintézmények jelentette védelemtől, a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődés fenntartásához ez munkaerő-kölcsönzés esetén is nélkülözhetetlen.<sup>48</sup> A kölcsönzött munkavállalók szervezésével, érdekképviselésével kapcsolatos technikai nehézségek nem ronthatják le a kollektív jogok érvényesülését, sőt, a jogalkotónak éppen hogy ezeket tekintetbe véve, úgy kell megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is.<sup>49</sup>

<sup>45</sup> Kivételként érdemes megemlíteni az ír szabályozást, ahol 1993 óta az Unfair Dismissals Act a kölcsönvevőt tekintti a felmondás jogszerűségéért felelős munkáltatónak, függetlenül attól, hogy egyébként más tekintetben – például a bérfizetés szempontjából – a kölcsönbeadó a munkáltató (Conroy–Pierce 2002 p. 7–8).

<sup>46</sup> Olyan felvetés is ismert, amely szerint a kollektív jogok nem is kompatibilisek ezzel a foglalkoztatási formával (Vigneau 2001 p. 62.). Klare szerint miközben általában is igaz az atipikus munkaviszonyokban dolgozókra, hogy jóval kevésbé érvényesülnek esetükben a kollektív munkajog jelentette védelem, ez az aspektus közel sem kapott akkor szakmai figyelmet, mint az individuális jogok esetleges hiánya (Klare 2005 p. 18.).

<sup>47</sup> Arrowsmith 2008 p. 2., Heery 2004 p. 447–448.

<sup>48</sup> Kahn-Freund 1983 p. 17–19. Az ILO következetesen képviselt álláspontja szerint a kollektív jogok gyakorlását nem lehet függővé tenni attól, hogy a munkavégzésre milyen szervezeti keretek között, vagy milyen jellegű munkaviszonyban kerül sor (ILO 2008 p. 21–22.).

<sup>49</sup> A kölcsön-munkavállalók nem munkatársai egymásnak a szó hagyományos értelmében. Bár munkáltatójuk azonos, a munkát ténylegesen különböző foglalkoztatóknál végzik. Jó eséllyel nem is ismerik egymást, vagy sosem dolgoztak együtt. Hosszabb kikölcsönzések esetében lényegesen erősebben kötődhetnek a kölcsönvevő saját munkavállalóihoz, mint egymáshoz. Ilyen körülmények mellett valószínűtlen, hogy erős kollektíva alakuljon ki, amely kész lenne együttesen fellépni a kölcsönbeadó-munkáltatóval szemben. A kölcsön-



A szakszervezetek számára már önmagában az is eldöntendő kérdés, hogy felvállalják-e a csupán átmenetileg, a hagyományos munkaviszonyhoz képest rugalmasabb szabályok szerint foglalkoztatott kölcsönzött képviselétét.<sup>50</sup> További probléma, hogy a kölcsönzött munkavállalókat is felkaroló szakszervezet csak akkor láthat el érdemi érdekképviselést, ha a kölcsönnevelővel szemben is felléphet. A munkavállaló ugyanis vele szemben is alárendelt pozícióban van, és – hiába más a jogi munkáltató – a munkáltatói jogok egy jelentős részét a kölcsönnevelő gyakorolja. Ezért ha a kölcsönnevelővel szemben a szakszervezet nem léphet fel, úgy a munkavállaló szervezkedési joga kiüresedik, hiszen éppen azzal a féllel szemben nem érvényesül, aki meghatározó befolyással van a munkavégzés körülményeire.

A kollektív alku jogával kapcsolatban elsősorban a kölcsönnevelőnél hatályos helyi, illetve ágazati kollektív szerződések alkalmazhatósága vet fel aggályokat.<sup>51</sup> Ez azért fontos kérdés, mert a kölcsönbeadó csak korlátozottan van befolyással a munkafeltételekre, így nem folytatható vele teljes értékű kollektív alku. A kölcsönzött munkavállalók érdekvédelme tehát ugyanúgy kiüresedik, ha csak a kölcsönbeadó kollektív szerződésének hatálya alatt állnak, mintha nem illetné meg őket szakszervezeti védelem a kölcsönnevelővel szemben. Aggályos lehet azonban egy olyan megállapodás alkalmazása, amelynek hatálya csak a tényleges foglalkoztatóra terjed ki, de a jogi munkáltatóra nem. Másrészt, e megállapodásokat tipikus esetben nem a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet köti, így lényegében a kollektív szerződéses lefedettség ellenére sem valósul meg a kollektív alkuhoz való jog.<sup>52</sup> Az egyéb ágazatokban kötött kollektív szerződések olykor kimondottan a munkaerő-kölcsönzés korlátozására irányulnak, tehát szó sincs a kölcsönzöttek érdekvédelméről. Ugyanakkor a kölcsönnevelőnél hatályos megállapodásoknak hiánypótló szerepük lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezettség hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.<sup>53</sup>

---

munkavállaló nem jár be naponta a munkáltatója telephelyére, így vele kapcsolatot tartani, őt információkkal ellátni nehézkes. Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével együtt járó szakszervezeti kihívások összefoglalását lásd: MacKenzie 2008 p. 6–8., Mangam 2000 p. 123–127. A nem egy konkrét munkáltatói szervezetbe integrálódott munkavállalók érdekképviselétének már léteznek működő technikái a gyakorlatban. Lásd pl.: Klare 2005 p. 19–20., Carré-Joshi 2000 p. 332–334.

<sup>50</sup> A lehetséges szakszervezeti álláspontokról összefoglalásként lásd: Heery 2004. A különböző munkavállalói csoportok közti feszültségekre és kezelésükre példaként lásd: Mackenzie 2008; Llorente Sánchez 2007 p. 53., 66.; Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 99–103.

<sup>51</sup> A munkaerő-kölcsönzés kollektív szerződés útján elvileg ötféle módon szabályozható. Az első eset, ha egy nemzeti szintű (ágazatközi) kollektív szerződés a kölcsönzésről is rendelkezik, vagy szabályai a kölcsönzött munkavállalókra is irányadóak. A második, ha a kölcsönzési szektor szociális partnerei külön ágazati megállapodást kötnek, amely az összes kölcsönbeadóra, így valamennyi kölcsön-munkavállalóra is alkalmazandó. Ez elsősorban azokban az országokban jellemző, ahol az ágazati szociális párbeszédnek kialakult intézményei és bevett gyakorlata van (pl. az északi tagállamokban, lásd Nyström 2004 p. 216., Ahlberg–Bruun 2008 p. 42–43.). Emellett a más ágazatokban megkötött kollektív szerződések, illetve az adott kölcsönnevelőnél hatályos megállapodás is alkalmazható lehet. Az ötödik lehetőség a kölcsönbeadónál hatályos kollektív szerződés.

<sup>52</sup> Hägelmayer Istvánné megfogalmazása szerint, különbséget kell tenni a kollektív szerződést kötő fél és a kollektív szerződés személyi hatálya között. Az előbbiben ugyanis a munkavállalók kollektívájának van döntő szerepe, míg az utóbbi kapcsán az egyéni munkaviszonyoknak (Hägelmayerné 1979 p. 225.).

<sup>53</sup> A kölcsönnevelőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazhatóságával kapcsolatos kérdésre a tagállamok nem adnak egységes választ. Belgiumban elterjedtnek mondható gyakorlat, hogy más ágazatok kollektív szerződése a törvényi szabályoknál szigorúbb feltételeket határoz meg a kölcsönzött munkavállalók igénybevételére, vagy a saját munkavállalók létszámahoz képest korlátozza az igénybe vehető kölcsön-munkaerő mennyiségét. E megállapodások alkalmazhatósága nem megválaszolt kérdés, egyes szerzők szerint a polgári jogból a harmadik fél javára kötött szerződésre vonatkozó szabályokat kellene segítségül hívni (Eeckhoutte 2004 p. 99.). Hollandiában az országos szintű szociális partnerek ajánlása alapján akkor lehet a kölcsönnevelőnél hatályos ágazati kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadóra ágazati szerződés nem vonatkozik, és a kölcsönzött munkavállalók több mint 70%-a az adott szektorba van kikölcsönözve (Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 230.). Finnországban maga a törvényi szabályozás írja elő, hogy a kölcsönzött munkavállalóra csak akkor lehet a



A szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz képest egyszerűbben megítélhető kérdés a kölcsönzött munkavállalók részvételi jogosultságának alakulása. Mivel a participációs intézményeknek nincs a munkáltatótól elkülönült szervezete, ezért a részvételi jogok gyakorlását is indokolt ahhoz a munkáltatóhoz kötni, amelynek szervezetéhez a munkavállaló kötődik, azaz a kölcsönbeadóhoz.<sup>54</sup> Nem egységes azonban annak megítélése, hogy bekapcsolódhatnak-e az üzemi tanácsok (vagy más hasonló szervezetek) tevékenységébe a kölcsönnevonél. Legtöbbször ehhez azt a feltételt szabják a jogrendszerek, hogy a kölcsönzött munkavállaló már egy bizonyos ideig a kölcsönnevonél dolgozzon, ezáltal kialakuljon egy bizonyos kötődése a kölcsönvevő szervezetéhez.<sup>55</sup> A kölcsönnevonél működő üzemi tanács jogköre kapcsán elmondható, hogy a kölcsönzött munkaerő igénybevételére tekintettel a jogrendszerek általában csak speciális tájékoztatási-információs jogokat biztosítanak.<sup>56</sup>

### *1.10. A munkaerő-kölcsönzés pozitív foglalkoztatás-politikai szerepére nincs egyértelmű bizonyíték.*

A kilencvenes évekre elterjedt az a nézet, amely szerint a kölcsönzés ugródeszkát biztosít az állástalanok számára a tartós foglalkoztatás felé. Eszerint a rugalmasabb foglalkoztatást, kevesebb törvényi korlátot jelentő munkaerő-kölcsönzés nagy számban biztosít álláslehetőséget a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportok számára. Ez az álláslehetőség egyben tapasztalatot, a készségek fejlesztését és referenciákat is jelent, tehát növeli a munkavállaló foglalkoztathatóságát. A jól teljesítő kölcsön-munkavállalók számára pedig adott a lehetőség, hogy a kikölcsönzés lejártával a kölcsönvevő maga köt munkaszerződést velük. Azóta a nemzeti és nemzetközi szintű jogalkotók – így az Európai Unió és az ILO is – e gondolatmenetből indultak ki a kölcsönzés szabályozásakor.<sup>57</sup> Ezt az „ugródeszka szerepet” empirikus kutatásokkal azonban máig nem sikerült egyértelműen alátámasztani. A munkaerő-kölcsönzés megítélésében, a jogi szabályozás kialakításában mégis kulcskérdés, hogy mennyire vehető komolyan ez a foglalkoztatáspolitikai szerep.

A munkaerő-kölcsönzés utóbbi években tapasztalt gyors terjedését nem lehet vitatni. Ugyanígy tény, hogy a kölcsön-munkavállalók körében felülreprezentáltak a munkaerő-piacon hátrányos csoportok, elsősorban a tartósan munkanélküliek.<sup>58</sup> Az is megállapítható, hogy a képzetlen, vagy más okból nehezen elhelyezhető munkát keresők a munkaerő-kölcsönzésen keresztül csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz juthatnak.<sup>59</sup> A vizsgálatok azt is egyértelműen bizonyították, hogy a kölcsön-munkavállalók elsősorban nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai miatt, hanem a tartós

---

kölcsönnevonél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadónál sem ágazati, sem vállalati szintű megállapodás nincs (Ahlberg–Bruun 2008 p. 47.).

<sup>54</sup> Arrowsmith 2008 p. 36–38.

<sup>55</sup> Például, Franciaországban az üzemi tanácsi választásokon az aktív választójog 3, a passzív 6 hónapos kikölcsönzés után nyílik meg a kölcsönzöttek számára. Hollandiában ugyanezen jogok csak jóval hosszabb, 30 és 36 hónapos munkavégzés után járnak, bár ilyen hosszú kikölcsönzésekre csak nagyon ritkán kerül sor (Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 233.; Smith–Vidal 2004 p. 119–120.). Kivételként említhető az osztrák szabályozás, ahol az üzemi tanácsokban a kölcsönbeadónál és a kölcsönnevonél is azonos jogok illetik meg a kölcsönzötteket (Arrowsmith 2008 p. 37.).

<sup>56</sup> Contreras 2008 p. 59–60. Kivételt jelent a német szabályozás, ahol az üzemi tanács megtilthatja a kölcsönzött munkaerő felvételét, ha alkalmazásuk jogszabályt sértene, vagy ez valószínűsíthetően belső munkavállalók elbocsátásával, vagy más érdeksérelmével járna. Észre kell venni azonban, hogy ez a jogkör elsősorban nem a kölcsönzöttek, hanem a kölcsönvevő saját munkavállalóinak védelmére irányul (Weiss 2004 p. 132–133.).

<sup>57</sup> Lásd az 1.1. pont alatt hivatkozott dokumentumokat.

<sup>58</sup> Storrie 2002 p. 30–32.; lásd még pl. Németországban: Antoni–Jahn 2006 p. 14.; Olaszországban: Zappala 2008 p. 105–106.

<sup>59</sup> Lásd pl. Contreras 2008 p. 43., Gray 2002; Nienhüser–Matiaske 2006 p. 71–72.; Storrie 2002 p. 43.

foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve jobb lehetőség hiányában vállaltak kölcsön-munkát.<sup>60</sup>

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönzést, mint munkaerő-piaci eszközt el kell vetni. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis eleve csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kínál, illetve éppen a kölcsönzött munkavállalók jellemzőiből – képzetlenségéből, kevés tapasztalatából – fakad, hogy a kedvező körülményekkel járó állásokban nem alkalmazzák őket. Ugyanakkor helyzetük így is egyértelműen jobb, mint ha nem lenne állásuk. Emellett, az állam szempontjából is előnyös, ha az állami ellátásokból élő munkanélküli adófizető kölcsön-munkavállaló lesz. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése tehát önmagában még nem stabilizálja a munkát kereső szociális helyzetét. A tartós munkaviszony és a munkaerő-piacon kívüli, passzív státusz közti, ideiglenes átmenetként azonban feltétlenül létjogosultsága van. Így a munkaerő-kölcsönzés megítélése szempontjából a fő kérdés az, hogy mennyiben jelent segítséget a munkavállalóknak ezen átmeneti idő után tartós foglalkoztatáshoz jutni.

Erre a kérdésre a rendelkezésre álló empirikus adatok alapján nem lehet egyértelmű választ adni.<sup>61</sup> Pontos adatok hiányában nem csak az ugródeszka elmélet érvényesülése vonható kétségbe, de a hosszútávú kikölcsönzések hagyományos munkaviszonytól elzáró zsákutca jellege is joggal merülhet fel. A szélsőséges álláspontok között a valódi helyzet feltérképezéséhez mindenképpen szükséges volna a kölcsönzés munkaerő-piaci szerepére további vizsgálatokat végezni. A kölcsönzésben rejlő lehetőségek kiaknázására akkor van lehetőség, ha pontosan megismerjük ezen új foglalkoztatási forma munkaerő-piaci szerepét, hatását.

## 2. A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szabályai

A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szabályozásának története a nyolcvanas évek elejére nyúlik vissza. A három évtized alatt született irányelv-tervezetek szemléletmódja, megközelítésének változása jól leképezi azt a folyamatot, amelynek elején még a foglalkoztatási forma korlátozása, végén már támogatása jelentette a szabályozás célját. Ugyanakkor, az ezredfordulóra kialakuló keretek között is rendkívül nehézkesen, csak a szociális párbeszéd eredménytelensége után született meg a tagállamok közötti megegyezés.<sup>62</sup>

*2.1. A munkaerő-kölcsönzés tartalmi kérdéseire vonatkozó közösségi jogi rendelkezések megfelelő célokat, elveket jelölnek ki a tagállamok számára.*

A munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szabályozásában ma is jelentős mérföldkő a munkavédelmi kérdéseket rendező 91/383/EGK irányelv.<sup>63</sup> Elsősorban nem konkrét tartalma miatt érdemel figyelmet, hanem mert a kölcsönzés máig elismert sarokpontjait jelölte ki. Az irányelv gyűjtőpontjában az a rendelkezés áll, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés nem

<sup>60</sup> Lásd pl. Autor–Houseman 2005; Eurofund 2007 p. 14. ; García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005 p. 166.; Heinrich–Mueser–Troske 2002.

<sup>61</sup> A kérdést vizsgáló – a dolgozatban részletesen feldolgozott – kutatások különösen az alábbiak. Általában: CIETT 2000 p. 18.; Olaszország: Ichino–Mealli–Nannicini 2006; Spanyolország: Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006, García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005.; Németország: Kvasnicka 2005.; Hollandia: Zijl–van den Berg–Heyma 2004; Svédország: Andersson–Wadensjö 2004; Magyarország: Bóday 2009, Ásványi 2010 p. 357–440.

<sup>62</sup> A szabályozás történetének áttekintéséhez lásd különösen: Ahlberg 2008, Blanpain 2006 p. 427–428.; Zappala 2003.

<sup>63</sup> A Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről.

indokolt eltérő bánásmódot a munkafeltételek tekintetében a munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet, különösen az egyéni védőeszközökhöz való hozzájutást illetően.<sup>64</sup> Ez tehát a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója közötti egyenlőség elismerésének első eleme, amelyet 17 évig – a kölcsönzési irányelv elfogadásáig – nem is követett további előrelépés. Több tagállam az irányelv átvétele során csak általános elvként rögzítette az egyenlő bánásmód jogát a munkavédelemben, de az ennek gyakorlati érvényesüléséhez szükséges garanciák és részletszabályok megalkotása elmaradt.<sup>65</sup> Az egyik szembeötlő tanulság, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaira tekintettel az egyenlőség garantálásához speciális szabályok megalkotására van szükség, nem elegendő az általános szabályok hatályának kiterjesztése a kölcsönzött munkavállalókra. A másik kulcsfontosságú előírás szerint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem területén a kölcsönvevő munkáltatónak minősül.<sup>66</sup> A jogharmonizáció azonban a kapcsolódó munkáltatói jogok és kötelezettségek pontos megosztására már nem terjedt ki. Különösen szembeötlő ez az irányelvben is megjelenő részletkérdések, így az orvosi vizsgálat, a képzés, vagy az érdekvédelem tekintetében.

A munkaerő-kölcsönzést átfogóan szabályozó 2008/104/EK irányelvet már elfogadása előtt számos kritika érte, elsősorban a kivételek túl tág körét, a rendelkezések puha megfogalmazását róva fel.<sup>67</sup> Valóban, szabályai között egyet sem találunk, amelyhez ne kötődne valamilyen kivétel, vagy a megfogalmazásból eredően ne adna lehetőséget megengedő értelmezésre. Jelentőségét azonban két okból sem szabad lebecsülni. Egyrészt, az irányelv egy nehezen szabályozható területen, hosszas viták után született meg. A nemzeti szintű szabályok különbözőségére, a jogintézmény összetett jellegére tekintettel az érdekek, álláspontok összeegyeztetése nagyobb kihívás volt, mint a többi, közösségi szintű szabályozást nyert atipikus munkaviszony esetében. Másrészt, a munkaerő-kölcsönzés szabályozása nemzeti szinten is igen bonyolult. Egy szabályozási tárgykörben – jellegéből adódóan – csupán célokat, alapelveket kijelölő irányelvtől nem várható, hogy e dilemmákra olyan megoldásokat ad, amelyeket mind a 27 tagállam alkalmazni tud. Az irányelv által kijelölt célok, értékek, a nemzeti szintű szabályok felülvizsgálatához adott szempontrendszer tekintetében viszont nem, legfeljebb az egyes szempontok érvényesítésének kötelező ereje kapcsán érezhetünk elégedetlenséget. Az már az egyes tagállamokon múlik, hogy ezeket – az egyébként sokszor nem vitatottan szükséges – változtatásokat akkor is megvalósítják-e szabályozásukban, ha azokra a jogharmonizáció maga nem kényszerít.

Az irányelv az alábbi kérdésekben tesz előrelépést a jogintézmény szabályozásában. A fogalom-meghatározások rögzítésével egységesíti a tagállamokban a munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezetének alapjait.<sup>68</sup> Így előírja, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, kimondottan munkaerő-kölcsönzés céljából létesül, a tényleges munkavégzés a kölcsönvevő felügyelete és irányítása mellett történik, ahol azonban csak ideiglenes dolgozik a munkavállaló. A jogintézmény háromoldalú jellegét tagadó – elsősorban az Egyesült Királyságban megjelenő – megközelítést tehát idejét múlttá teszi. A kikölcsönzések ideiglenességének megkövetelése pedig a határozatlan idejű, hagyományos munkaviszony kiváltásának szab gátat.

<sup>64</sup> 2. cikk (1–2) bek. Az irányelv alkalmazásában a munkavégzésre irányadó feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiénával és egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak (8. cikk).

<sup>65</sup> A Bizottság 2004-ben összegezte az irányelv átültetéséről szóló tagállami jelentéseket, lásd: Commission Staff Working Paper on the implementation of Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixedduration employment relationship or a temporary employment relationship [SEC (2004) 635]. A nemzeti jelentések hiányosságainak pótlására 2006-ban készült el egy részletes szakértői jelentés, a 15 régi tagállamra kiterjedően (Royo–Contreras 2006 p. 20.).

<sup>66</sup> 8. cikk.

<sup>67</sup> Az irányelvvel szembeni kritikákat lásd pl. Ahlberg 2008; Countouris–Horton 2009, Zappala 2003.

<sup>68</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. b–e) pontok.

A korlátozások és tilalmak felülvizsgálatára kötelező puha megfogalmazású, kivétellel gyengített 4. cikk elvi üzenete miatt jelentős. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos korábbi idegenkedő, óvatos hozzáállás megváltoztatására hív fel, és minden indokolatlan korlátozás lebontását tűzi ki célul.

Az irányelv legvitatottabb szabálya a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogával kapcsolatos 5. cikk. Az egyenlőség korlátozott tárgyi terjedelme és az alkalmazásához kötődő kivételek együtt csak igen szűk hatókörben teszik kötelezővé a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott, összehasonlítható munkavállaló közötti egyenlőség megkövetelését. Mégis, jogtörténeti jelentőségű, hogy az irányelv révén az egyenlőség elismerése lesz a főszabály, az igazodási pont, még akkor is, ha ehhez a tagállam döntése alapján a kivételek széles köre társulhat. A Lawrence és Allonby esetek<sup>69</sup> alapján ugyanis a kölcsönzött munkavállalók voltak a vesztesei az egyenlő bér elvének az egy munkáltatói szervezeten belüli összehasonlításra korlátozó értelmezésnek. Ezért írott jogi rendelkezésre volt szükség ahhoz, hogy az egyenlő bér elve a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott, egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállaló vonatkozásában is alkalmazható legyen. Az irányelvvel ez az áttörés megszületett, főszabály szerint a foglalkoztatás jogi konstrukciója önmagában nem indokolhat eltérést az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekben, köztük a bérézésben.

Az irányelv a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepéhez szükséges minimális garanciák előírásával hozzájárulhat ahhoz, hogy a jogintézmény betölthesse munkaerő-piaci szerepét. A munkavállalók képzése és érdekképviselete kapcsán azonban érdemi jogharmonizációra kötelező rendelkezést nem találunk, e körben az irányelv közelebb áll egy ajánláshoz, mint egy jogszabályhoz.<sup>70</sup>

Összességében a munkaerő-kölcsönzés felsorolt sarokpontjainak rögzítése akkor sem lebecsülendő, ha egyébként még sok mindent előírhatott volna a közösségi szabályozás. A határozott idejű munkaviszony, vagy a részmunkaidős foglalkoztatás kapcsán sem állíthatjuk, hogy a közösségi jog önmagában megoldja az atipikus munkaviszonyok jelentette kihívásokat.<sup>71</sup> A hiányosságok pótlása a kölcsönzési irányelv esetében is nemzeti jogalkotókra vár. A hazai jogra gyakorolt lehetséges hatásokra a 3.2.1. pont alatt visszatérek.

## *2.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad áramlását.*

A jogintézmény tartalmi kérdéseire vonatkozó közösségi jogi szabályozással egyenrangú fontosságú kérdés a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű kezelése. Olyan sajátos nemzetközi tényállásról van szó, amely egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad áramlásának elvét. Ebből eredően a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés csak az elsődleges jogban lefektetett és az EB által számos esetben értelmezett keretek között korlátozható.<sup>72</sup> Az esetjogból mégis úgy tűnik, a tagállamok igyekeznek minél inkább

<sup>69</sup> C-320/00. A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. [2002] ECR I-07325; C-256/01. Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services [2004] ECR I-00873.

<sup>70</sup> Irányelv 6–7. cikk.

<sup>71</sup> Jeffery a részmunkaidőről szóló irányelv kapcsán megfogalmazott kritikája a kölcsönzési irányelv egyes rendelkezései kapcsán is eszünkbe juthat. Mint rámutatott, aligha lehet jogi kötőerőt tulajdonítani olyan szabályoknak, amelyek szerint a tagállamok kötelezik magukat, hogy megfontolnak egyes homályosan megfogalmazott elveket, feltéve, hogy nincs rá jó okuk, hogy ne tegyék (Jeffrey 1998 p. 202–203.). Fredman korábbi véleménye is aktuálisnak tűnik: a közösségi jog a bizonytalan (precarious) foglalkoztatási formákra eddig is csak bizonytalan normákkal reagált, amelyek a nemzeti jogrendszerekbe való átültetés során még tovább puhultak (Fredman 2006 p. 178–179.).

<sup>72</sup> Összefoglalását lásd: Davies 2002 p. 301–302.

korlátozni, hogy munkaerő-piacukon a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadók munkavállalói is megjelenjenek. A másik tagállamból kikölcsönözött munkavállaló ugyanis nem csak jogi munkáltatója tekintetében lehet „idegen” a kölcsönvevőnél, hanem a rá vonatkozó társadalombiztosítási és munkajogi szabályok kapcsán is. Ezért a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés érzékeny hatást gyakorolhat a fogadó tagállam szolgáltatási és munkaerő-piacára egyaránt. Nem véletlen, hogy az EB munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos joggyakorlatának gerincét a szolgáltatásnyújtás korlátozásával kapcsolatos esetek – előzetes döntéshozatali kérelmek és kötelezettségszegési eljárások egyaránt – jelentik.<sup>73</sup>

A tényállás specialitása ellenére a közösségi jog a szolgáltatások és a munkaerő áramlása szempontjából is az általános szabályok alapján, külön rendelkezések alkotása nélkül szabályozza a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzést. A munkavállaló szempontjából nézve – ahogy azt az EB is megerősítette gyakorlatában<sup>74</sup> – a tagállamban letelepedett kölcsönvevőhöz kikölcsönözött kölcsönzött munkavállalóra ugyanúgy a kiküldetési irányelv és a társadalombiztosítási rendszerek koordinációjáról szóló rendelet lesz alkalmazandó, mint a kiküldetés (*posting*) bármely más tényállásánál.<sup>75</sup> Ebből eredően a gyakorlati, értelmezési problémák is hasonlóak. Figyelmet érdemel, hogy a kiküldetési irányelv a fogadó tagállam munkajogából alkalmazandó „kemény mag” körébe sorolja a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat is.<sup>76</sup> Ez a rendelkezés azonban nem ad felhatalmazást egy tagállamnak, hogy a kölcsönbeadói tevékenység végzésére vonatkozó előírásait – pl. engedélyezési kötelezettség – kiterjessze a más tagállamban letelepedett és a területére munkavállalókat kölcsönző kölcsönbeadókra is. Az irányelvből ugyanis csak az következik, hogy kiküldött munkavállalóra a fogadó állam munkajogából a kölcsönzött munkavállaló védelmére vonatkozó törvényi garanciákat kell alkalmazni, feltéve mindegyik esetben, hogy ezek a rendelkezések az egyébként irányadó jognál kedvezőbbek. Nem vonhatóak ebbe a körbe a kölcsönbeadói tevékenység hatósági bejegyzésére, engedélyezésére, vagy felügyeletére vonatkozó tagállami rendelkezések.<sup>77</sup> Ennyiben tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdés d) pontjának a szolgáltatások piaca szempontjából nincs tartalma, az csak a munkaerő-kölcsönzés munkajogi szabályainak alkalmazására való felhatalmazásként értékelhető.

A szolgáltatatók versenye szempontjából csak az elsődleges jog és a kapcsolódó bírói gyakorlat ad jogi kereteket. A szolgáltatási irányelv ugyanis kimondottan kizárja hatálya alól a munkaerő-kölcsönzést.<sup>78</sup> A Szerződés szűkszavú rendelkezései<sup>79</sup> mellett az EB esetjogából

<sup>73</sup> Időrendi sorrendben: Case 35–70. S.A.R.L. Manpower v Caisse primaire d'assurance maladie de Strasbourg [1970] ECR 01251; C-279/80. Criminal proceedings against Alfred John Webb [1981] ECR 03305; C-493/99. Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany [2001] I-08163; C-279/00. Commission of the European Communities v Italian Republic [2002] ECR I-01425; C-490/04. Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany [2007] ECR I-06095; Rani ügy (C-298/09., a végzés szövege elérhető a <http://curia.europa.eu> oldalon); Vicoplus ügy (C-307/09., OJ C 267, 7.11.2009); Bizottság vs. Belgium ügy (C-397/10., OJ C 301, 6.11.2010). A dolgozat valamennyit feldolgozza.

<sup>74</sup> C-350/96. Clean Car Autoservice GesmbH v Landeshauptmann von Wien [1998] ECR I-02521 és C-202/97. Fitzwilliam Executive Search Ltd v Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen [2000] ECR I-00883.

<sup>75</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról; a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv.

<sup>76</sup> Lásd 3. cikk (1) bekezdés d) pont.

<sup>77</sup> Hasonló szűk értelmezést képviselt Trstenjak főtanácsnok egy Luxemburg elleni kötelezettségszegési eljárásban. Megállapítása szerint a kiküldetési irányelv nem érinti a fogadó tagállam területére való belépés és tartózkodás jogát, ezért e kérdésekre továbbra is a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó elsődleges jogot kell alkalmazni. Lásd C-319/06. Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg [2008] ECR I-04323, főtanácsnoki indítvány para. 36.

<sup>78</sup> A belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv 2. cikk (2) bek. e) pont.

<sup>79</sup> Szerződés 49. (EMSz. 56. cikk), 54–55. (EMSz. 61–62.) és 46. (EMSz. 52.) cikk.

azonban olyan sűrű szövésű háló állt össze, amelyen a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó legtöbb tagállami előírás fennakad.<sup>80</sup> A jelentős, kimondottan a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatással kapcsolatos gyakorlat áttekintése alapján sem világos teljesen, milyen közérdek alapján minősülhetnek a közösségi joggal összeegyeztethetőnek az egyes megszorító rendelkezések. Aggályos hogy a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam miért és milyen határig tekintheti feladatának a területére kiküldött munkavállaló védelmét. Felmerülhet, hogy a munkavállaló védelmével indokolt szabályok mögött valójában a saját kölcsönbeadónak kedvező, piacvédelmi megfontolások húzódnak meg. Ezt viszont – nyílt vállalása esetén – az EB nem fogadja el a korlátozást igazoló közérdekként. Másrészt, csak rendkívül aprólékos vizsgálattal állapítható meg, hogy a tagállami előírás valóban a kiküldött munkavállaló védelmét szolgálja-e. Ez egyrészt tetet ől abban, hogy a korlátozás révén a munkavállalónál tényleges előny jelentkezését követeli meg az EB, másrészt, a duplikáció tilalma alapján nem írható elő olyan követelmény, amelyet a kölcsönbeadó (kiküldő) munkáltató székhelye szerinti állam is megkövetel. E követelmények vizsgálata csak eseti jelleggel lehetséges. Az EB gyakorlata arra enged következtetni, hogy a jövőben egyre nehezebbé válik a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabályozás fenntarthatóságát igazolni.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nemzeti szintű szabályok különbségeiből eredően, a határon átnyúló kölcsönzés még sokáig napirenden lesz.<sup>81</sup> Ebben a 2008/104/EK irányelv átvételével sem várható komolyabb változás, mivel a kivételek széles körére tekintettel a jogharmonizáció mellett is komoly eltérések maradhatnak a nemzeti szabályok között. Ez pedig továbbra is vonzóvá teheti a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadók szolgáltatását.

### 3. Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon

A munkaerő-kölcsönzés 2001-ben nyert jogi szabályozást Magyarországon. A jogi rendezés iránti igényt a gyakorlat az azóta eltelt mintegy 10 éve alatt visszaigazolta. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal szerint a kölcsönbeadók és a kölcsönzött munkavállalók száma is folyamatos növekedést mutatott, mára kb. 100.000 fő dolgozik ebben a konstrukcióban.<sup>82</sup> A szabályozás több alkalommal, jelentősen módosult, ám a legalapvetőbb hiányosságok lényegében a kezdetektől változatlanok, különös tekintettel a jogintézmény tisztázatlan rendeltetésére. A dolgozatban kifejtetteket összegezve, az alábbiakban három sajátosság kiemelésével mutatom be a munkaerő-kölcsönzés hazai karakterét. Ezt követően a szabályozás felülvizsgálatához javasolt szempontokat foglalom össze, külön kitérve a 2008/104/EK irányelv átvételével összefüggő, a közeljövőben szükségessé váló módosításokra, és azokra a kérdésekre, amelyeket a jogharmonizációtól függetlenül is rendezni kell.

#### 3.1. A hazai szabályozás jellemzői

*(1) A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai felépítése megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának, de éppen ezért a problémák is hasonlóak.*

Az Mt. 2001-től rögzíti, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, amely kimondottan munkaerő-kölcsönzésre irányul, és amely alapján a munkavállaló a munkát a kölcsönbeadóval visszerthes polgári jogi szerződést kötő kölcsönvevőnél végzi, ez utóbbi

<sup>80</sup> Sjödin 2009 p. 31.

<sup>81</sup> Jó példa erre a még elbírálás alatt álló *Bizottság vs. Belgium eset* (C-397/10., OJ C 301, 6.11.2010), amelyben a Bizottság három, a munkaerő-kölcsönző ügynökségekkel szemben megkövetelt belga szabályt is vitat.

<sup>82</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010.

alárendeltségében.<sup>83</sup> A jogintézmény alapjainak jogszabályi rögzítésével nem merülhetnek fel az angolszász joggyakorlatban megismert, a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatát elbizonytalanító minősítési kérdések.

### *(1a) A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása*

A munkáltatói jogok és kötelezettségek magyar jog szerinti megosztása megfelel a munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítésének. A munkáltatói jogok és kötelezettségek tételes „szétosztása” mellett a törvény bizonyos körben a felekre egyetemleges, illetve mögöttes felelősséget telepít, ezzel olyan szabályok megszegéséért is felelőssé téve őket, amelyek betartása egyébként a másik felet terheli.

A kölcsönbeadó önálló munkáltató szerepköre szükségszerűen adódik abból, hogy a munkaviszony vele áll fenn. A kölcsönvevő munkáltatói jogait és kötelezettségeit maga az Mt. – illetve más jogszabályok – rögzítik.<sup>84</sup> A munkáltatói szerepkör tételes megbontása a magyar jogban is azzal a következménnyel jár, hogy a taxatív fel nem sorolható jogok és kötelezettségek közül néhány „gazdátlanul marad”, de legalábbis nem egyértelmű, melyik felhez köthető.<sup>85</sup>

A munkáltatói szerepkör megosztásának hazai sajátossága, hogy arról a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásukban – a jogszabályi keretek között – külön is rendelkezhetnek. Nincs akadálya, hogy ebben a szerződésben a kölcsönvevő olyan jogokat is magának tartson fenn, amelyek egyébként – formálisan – a kölcsönbeadót illetik. Például, a felek megegyezhetnek, hogy a kölcsönbeadó csak a kölcsönvevő által előzetesen alkalmasnak talált jelentkezőkkel köthet munkaszerződést. Ez azt a veszélyt rejti, hogy a kölcsönbeadó munkáltatói szerepköre kiüresedhet, csak arra korlátozódhat, hogy a kölcsönvevő mintegy kiszervezhesse rá a munkáltatói minőségét. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony részletesebb jogi szabályozásával – ideértve a polgári jogi kérdések rendezését is – világosabbá válna, hogy a felek megállapodása milyen körben érvényesül a kögens előírások mellett.<sup>86</sup>

A tételesen kettébontott munkáltatói szerepkörből eredő kockázatokat a magyar munkajog jelentősen csökkenti azzal, hogy a foglalkoztatás (kikölcsönzés) során a munkavállalót ért károkért a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egyetemlegesen felel.<sup>87</sup> Így miközben a munkavédelmi szabályok betartása a kölcsönvevő (mint kvázi-munkáltató) felelőssége, ha valamely kötelezettség elmulasztása miatt a munkavállalót kár éri (pl. balesetet szenved), az ebből eredő követelését a kölcsönbeadóval szemben is érvényesítheti. A kárfelelősségi szabályok így igen szigorúak. Az objektív alapú felelősség ugyanis egyetemleges, a

<sup>83</sup> Mt. 193/C. § és 193/H. § (1) bek. a) pont.

<sup>84</sup> Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3–4) bek. A törvény olyan eseteket is ismer, amikor mindkét felet munkáltatónak kell tekinteni. Ekkor sincs azonban szó együttes joggyakorlásról, hanem csupán olyan munkáltatói jogokról és kötelezettségekről, amelyek párhuzamosan, egymástól függetlenül is megjelentek mindkét félnél. Nem az amerikai jogból ismert *joint employer* intézményével állunk tehát szemben, az ide sorolt esetek specialitása csupán az, hogy az adott kérdésben mindkét félnek van munkáltatói szerepe, de minden esetben önállóan, saját jogán, a másik féltől függetlenül.

<sup>85</sup> Példa erre, hogy az Mt. szerint a kölcsönvevőnek olyan kollektív jogi kötelezettségei is vannak, amelyeket a Met. nála nem tesz ellenőrizhetővé. A törvény ugyan felhatalmazza a kölcsönvevőt természetbeni munkabér fizetésére, de az ehhez szükséges kollektív szerződést a kölcsönvevő nem kötheti meg a kölcsönzött munkavállalóra kiterjedő hatállyal.

<sup>86</sup> László Gyula Magyarországon ezt tekinti a kölcsönzés domináns gyakorlatának. Véleménye szerint ekkor nem is a háromoldalú jelleg adja a munkaerő-kölcsönzés atipikus voltát, hiszen ez valójában nem érvényesül: a kölcsönvevő gyakorol minden munkáltatói jogot. A speciális jelleg csak abban mutatkozik meg, hogy a jogalkotó felmentést ad számos munkajogi védelem, köztársaság alól – mintegy burkolt foglalkoztatási támogatásként, ám a munkavállaló rovására (László 2010 p. 32–33.).

<sup>87</sup> Mt. 193/O. § (2) bek.



munkavállaló kárigényét pedig a kölcsönbeadó által biztosítandó kétfélmillió forintos vagyoni letét is garántálja.<sup>88</sup>

A szabályozás a kölcsönnevőre is hárít felelősséget olyan szabályok betartásáért, amely egyébként a másik fél hatáskörébe tartozik. Az Mt. szerint, ha a kölcsönnevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg a kölcsönzési tevékenység jogszabályi feltételeinek, vagy nem köt a munkavállalóval a törvénynek megfelelő kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, úgy a munkaviszony a kölcsönnevővel jön létre.<sup>89</sup> A szabályt a szakirodalomban számos kritika érte.<sup>90</sup> Vitathatatlan, hogy a magyar munkajog rendszerétől is idegen a törvény erejénél fogva létesülő munkaviszony.<sup>91</sup> E jogkövetkezmény azonban csak a kölcsönzés alapvető szabályainak megszegése esetén alkalmazandó, így álláspontom szerint indokolt. Emellett, a kényszerűleg létrejövő munkaviszonyt a felek tetszőlegesen módosíthatják, vagy megszüntethetik, a kölcsönbeadó mulasztásából eredő kárukat pedig a polgári jog szabályai szerint érvényesíthetik. A törvény a kölcsönnevő számára azt is lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatás alapidokumentumainak megkérésével kizárja a mögöttes felelősségéből eredő kockázatokat. Végül, a szabály súlyát enyhíti, hogy a bíróságok vonakodnak hivatalból megállapítani, hogy mögöttes felelőssége alapján a kölcsönnevővel áll fenn a munkaviszony, ha ilyen irányú kifejezett kérelmet a munkavállaló nem terjeszt elő.<sup>92</sup> Így a kölcsönnevővel szankcióként létrehozott jogviszonyt nem tartom a felek szerződési szabadságát sértő, vagy aránytalannak.

Összességében a magyar jog megfelelően kombinálja a megosztott munkáltatói pozíció szabályozására szolgáló eszközöket. A kisebb jelentőségű következtetések a rendszer lényegét nem érintő módosításokkal is feloldhatóak lennének.

### *(1b) A jogviszony tartalma a munkavállaló nézőpontjából*

A munkavállaló szempontjából nézve, a közvetett alárendeltséggel kapcsolatos általános fejtegetések a magyar munkajogban is érvényesek. A munkavállaló kölcsönbeadóval, illetve kölcsönnevővel fennálló viszonyát elemezve<sup>93</sup> belátható, hogy mindkét kapcsolatot egyértelműen az önállótlan munkavégzés sajátosságait mutató, munkajogi jogviszony. Ennek tartalma a magyar szabályozás alapján is csak a kikölcsönzések alatt válik teljessé, mintegy háromoldalú munkaviszonyt alkotva. A kölcsönbeadó csak a kikölcsönzések elrendelésére jogosult, közvetlenül munkavégzést előírni nem, és a munkavállaló is csak a kikölcsönzések teljesítésére köteles rendelkezésre állni. E kötelezettsége – klasszikus tartalma szerint – a kölcsönnevővel szemben áll fenn.<sup>94</sup>

<sup>88</sup> Krend. 6. § (2–3) bek.

<sup>89</sup> Mt. 193/G. § (8–13) bek.

<sup>90</sup> Lásd különösen: Kenderes 2006; Prugberger–Kenderes 2009 p. 42–45.

<sup>91</sup> Az Mt. 5. § (2) bekezdése sem értelmezhető úgy, hogy a diszkriminatív okokból elutasított állásra jelentkező – a sérelem megfelelő orvoslásaként – kérheti a bíróságtól a munkaviszony ítélettel való létrehozását, vagy az állást hirdető munkáltató erre való kötelezését (Bihary–Farkas–Kádár–Kárpáti 2006 p. 13–14.).

<sup>92</sup> Ehelyett az Mt. 10. §-át alkalmazva a munkaviszony azonnali hatályú felszámolására kötelezik munkáltatót. Lásd például az LB Mfv.I.10.349/2008/2. számú, és a Győr-Ménfőcsanak Megyei Bíróság 2.Mf.20.878/2008/3. számú döntését.

<sup>93</sup> A munkajogviszony minősítő jegei csak több forrás együttes használatával adhatjuk meg, így különösen az Mt. 75/A. §-a, a szakirodalom, a több évtized folyamán kimunkált esetjog, és az esetjog összefoglaló, a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv figyelembe vételével (összegzését lásd: Gyulavári 2010 p. 88–90.). A munkaviszony jellegzetes ismérveiről az LB legújabb gyakorlatából lásd még különösen: BH2006. 92., EBH2006. 1438., BH2007. 384., BH2008. 167., BH2008. 198., BH2009. 87., BH2009. 220.

<sup>94</sup> Találó Breznay Tibor kifejezése, aki a kölcsönbeadót „anya-munkáltatónak” nevezi, utalva arra, hogy a kölcsönbeadó csak abban dönt, ki fogja az utasítási jogot tényleges is gyakorolni a munkavállaló felett (Breznay



A jogviszony tartalmát illetően – a munkavállaló szempontjából – az egyenlő bér elvének szabályozása érdemel külön figyelmet. A hazai jogban a kölcsönzött és a vele egyenlő értékű munkát végző, a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott munkavállaló összehasonlítására a jogszabályi rendelkezések nem adtak egyértelmű alapot, de nem is zárták ki.<sup>95</sup> Ezért az egyenlő bér elvének alkalmazásához kifejezett törvényi rendelkezésre volt szükség. Az Mt. 2006. január 1-jén hatályba lépő módosítása alapján az egyenlő bérhez való jog két korláttal érvényesül. Egyrészt az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges (időbeli korlát), másrészt csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő (terjedelmi korlát).<sup>96</sup> Nem beszélhetünk tehát arról, hogy a jogalkotó elismerte volna a kölcsönzött és a kölcsönvevőnél közvetlen munkaviszonyban álló, egyenlő értékű munkát végző munkavállaló összehasonlíthatóságát. Ennek elvi elismerésével ugyanis nem volna összeegyeztethető – a már elnevezésében is önellentmondó – korlátozott egyenlő bér elve.

A kölcsönzött munkavállalók eltérő kezelését az AB nem találta alkotmányellenesnek 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában. Az indokolás vonatkozó levezetésének lényege az, hogy a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendszere – ezáltal maga a foglalkoztatási konstrukció – különböző. A kölcsönbeadó ugyanis olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a speciális foglalkoztatási konstrukciót az AB olyan döntő különbségnek minősítette, amelyre tekintettel az eltérő bérezés indokolt. Az AB szerint tehát nincs alkotmányos követelmény arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések első napjától a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bért kapjon. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit, amely azonban az irányelv átvétele során várhatóan jelentősen módosulni fog.

### *(1c) A munkaerő-kölcsönzés polgári jogi dimenziója*

A Ptk. nem nevesíti külön a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződést, elnevezése a jogirodalomban sem egységes,<sup>97</sup> és a jogviszony rendszertani elhelyezése is vitatott. Prugberger Tamás és Kenderes György a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonyát a használati kötelmekkel rokonítja,<sup>98</sup> amely álláspontom szerint kifogásolható. Az utóbbiak esetén ugyanis egy dolog,<sup>99</sup> munkaerő-kölcsönzésnél viszont egy ember munkaerejének ideiglenes átengedése valósul meg. Ebből két döntő különbség ered. Egyrészt, a használati kötelmekben két érdekállást találunk, míg munkaerő-kölcsönzésnél a munkavállaló – akinek munkaerejét átengedik – önálló fél a jogviszonyban. Másrészt, a munkaviszony

2005 p. 118.). A joggyakorlatban még nem egyértelmű a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségének terjedelme (lásd: LB Mfv. I.10.974/2008/4.).

<sup>95</sup> Lásd az Mt. 142/A. § korábbi, majd az Ebkvt. hatályba lépésével beiktatott szövegét.

<sup>96</sup> Mt. 193/H. § (9–11) bek.

<sup>97</sup> Az Mt. sem oldja meg a problémát, amikor a szerződésre egyszerűen a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásként hivatkozik (Mt. 193/G. §). Az irodalomban fellelhető „munkaerő-kölcsönzési szerződés” kellően szabatos megfogalmazás, bár némiképp összetéveszthető a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződéssel. Sok esetben a rövidebb kölcsönzési szerződés kifejezés is megtalálható, bár ez esetben csak a szerződés tartalmából derül ki, hogy a kölcsönzés tárgya valójában munkaerő. A kölcsönzés tárgyra is utal a munkabérlét megjelölés (Kenderes–Bányai 2002 p. 85.), ami viszont kissé arra emlékeztet, mintha a bérlét tárgya ember is lehetne. Érdekes elnevezéssel egyes szerzők a két fél közötti jogviszonyt „munkáltatói jogviszonynak” nevezik (Bankó–Kiss 2000 p. 12–15.). Rácz Zoltán „atipikus kötelelemnek” nevezi a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő kapcsolatát, de annak rendszertani elhelyezését mellőzi (Rácz 2008 p. 687.).

<sup>98</sup> Prugberger–Kenderes 2009 p. 35., Prugberger 2006 p. 95.

<sup>99</sup> Világhy–Eörsi 1965 p. 8.

egzisztenciális, személyiségi elemekkel átszőtt jellegéből következik, hogy a kölcsönnevő nem csak a kölcsönbeadó felé felel az átengedett munkaerő „hasznosításáért”, hanem a kölcsönzött munkavállaló által közvetlenül kikényszeríthető, munkajogi jellegű kötelezettségei vannak. A használati kötelmekből kiinduló nézet véleményem szerint éppen ezt a sajátosságot fedi el, ami viszont a kölcsönzés egyik legalapvetőbb vonása.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzési szerződés a megbízás<sup>100</sup> egy különleges típusának minősíthető, amennyiben a kölcsönbeadó egy meghatározott ügy gondos ellátását – meghatározott munkaerő adott időre való rendelkezésre bocsátását – vállalja ellenérték fejében. Elnevezésére a szolgáltatás lényegét pontosan megragadó, munkaerő-kölcsönzési szerződés terminológiát tartom megfelelőnek.

A magyar jog – pár munkajogi garancia rögzítése mellett – a polgári jog általános szabályaira és a felek megállapodására hagyja a munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmának rendezését. Ebben változást az új polgári jogi kodifikáció hozhat. Az alapvető garanciák<sup>101</sup> meglétére tekintettel a jelenlegi helyzet munkajogi szempontból kielégítő, bár nem teljesen világos, hogy az Mt. szabályaitól mikor térhetnek el a felek közös megegyezéssel. A kölcsönzés gyakorlatában érintett munkáltatók emellett a jövőre nézvést szükségesnek láthatják a jogintézmény speciális polgári jogi szabályozását is.

*(2) A kölcsönzött munkaerő igénybe vétele széles körben lehetséges, a foglalkoztatásra pedig rugalmasabb szabályok vonatkoznak.*

Az alárendelt, önállóan munkavégzéssel teljesítő munkaerő visszterhes átengedése a magyar munkajogban is csak kivételes lehetőség. Ilyen szolgáltatást csak a jogszabályi feltételeket teljesítő munkaerő-kölcsönzők nyújthatnak. Sajátossága a hazai szabályozásnak, hogy kölcsönnevői oldalon – néhány garanciális megszorítástól eltekintve – szinte feltételek nélkül, bármely munkáltató megjelenhet, és bármilyen ágazatban, létszámban, indokból és időtartamra foglalkoztathat kölcsönzött munkavállalókat.

Különösen szembeötlő a kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó szabály hiánya. Így az is elképzelhető, hogy egy kölcsönnevő több ezer kölcsönzött munkavállalót foglalkoztat úgy, hogy ténylegesen egyikükkel sem áll munkaviszonyban. Egy ilyen kölcsönnevő – mivel egyetlen hagyományos munkaviszonyban sem jogalany – nem munkáltató, így minden olyan szabályt kikerülhet, amely a munkavállalói létszámhoz kötődően állapít meg szigorúbb kötelezettséget, vagy felelősséget.<sup>102</sup> Emellett bármilyen különösebb indok nélkül, akár tartósan, teljes munkaerő-igényére kiterjedően kiválthatja a hagyományos munkaviszonyt a jóval rugalmasabban szabályozott munkaerő-kölcsönzéssel. A munkáltatói státusz ilyen „kiszervezése” különösen akkor szembeötlő, amikor mindemellett a kölcsönbeadóval kötött szerződése alapján lényegében továbbra is minden munkáltatói jogot a kölcsönnevő gyakorol.<sup>103</sup>

<sup>100</sup> Ptk. 474–483. §.

<sup>101</sup> Lásd pl. Mt. 193/D–F. §.

<sup>102</sup> A munkavállalói érdekképviselői szervek körében ilyen előírást találunk az üzemi tanácsnál (létrehozása: Mt. 43. §, taglétszáma: Mt. 45. §, az elnök díjazása: Mt. 64. §), a szakszervezeteknél (tagok és tisztségviselők munkaidő-kezdménye: Mt. 25. §, a reprezentativitás kritériuma: 29. §), a munkavédelmi képviselő létrehozásánál (Mvt. 70/A–B. §) és a gazdasági társaságok felügyelőbizottságában működő munkavállalói képviselet létrehozásánál (Gt. 38. §). A csoportos létszámsökkentés küszöbszámainál szintén a munkaviszonyban álló munkavállalókat kell figyelembe venni, a kölcsönzötték visszaküldése tehát ebbe nem értendő bele (Mt. 94/A. §). A foglalkoztatottak létszámának a munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság mértéke szempontjából is jelentősege van [Met. 7. § (5) bek.].

<sup>103</sup> Lehoczkyne Kollonay Csilla kifejezésével élve, ilyenkor a kölcsönbeadó lényegében csak a „bér- és munkaügyi osztály” feladatait veszi át, de nincs szó – a munkaerő-kölcsönzés eredeti, ésszerű gazdasági funkcióját jelentő – rövid tartamú munkaerő-igény kielégítésről. Ez viszont akár hosszútávon is megfoszthatja a munkavállalót a hagyományos munkaviszony jelentette biztonságától (Lehoczkyne 2007 p. 763–764.).

A kölcsönzött munkavállalók alkalmazását csak szűk körben korlátozó liberális szemléletet egészíti ki, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyra rugalmasabb szabályok vonatkoznak, mint a tipikus munkaviszonyra. Ez különösen az egyenlő bér elvének korlátozott alkalmazásában és a rugalmasabb megszüntetési szabályokban ölt testet. Az általánostól eltérő – a munkavállalóra hátrányosabb – rendelkezések kapcsán azt a kérdést kell felvetni, vajon hol húzódik a foglalkoztatás rugalmasításának határa, avagy milyen alkotmányos korlátokat kell tiszteletben tartani egy atipikus munkaviszony szabályozása kapcsán.

E körben különösen fontos az AB 67/2009. (VI. 19.) sz. határozata, amely a munkaerő-kölcsönzés átfogó elemzésével támpontokat adott e mozgástér határainak kijelöléséhez. Egyrészt, a szabadság kiadására mindössze 3 napos előzetes értesítési határidőt kitűző szabály alkotmányellenességének kimondásával az AB rávilágított arra, hogy a munkavállaló alkotmányos jogait az atipikus munkaviszonyokban sem lehet korlátozni, csak valamely más alkotmányos jog, vagy érték érdekében, és csak a szükséges mértékben. Másfelől, az alapjogokat nem érintő körben sem lehet az emberi méltóságot sértően, ésszerű indok nélkül különbséget tenni a különböző jogi konstrukciókban dolgozó munkavállalók között. Ezen az alapon bizonyult alkotmányellenesnek a felmondási tilalmak kizárása. Ezek az alkotmányos korlátok fontos támpontul szolgálnak a munkaerő-kölcsönzés – illetve bármely más atipikus munkaviszony – jövőbeli szabályozásához.

A határozat azonban nem volt teljesen következetes a fenti teszt alkalmazásában. Olyan, a kölcsönzött munkavállalóra hátrányos rendelkezéseket is indokoltak talált ugyanis, amelyekkel a munkaviszony atipikus jellege önmagában nincs összefüggésben. Jó példa erre az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás, vagy a munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióinak különbsége. A kölcsönbeadó szűkebb munkáltatói mozgástere, vagy a kikölcsönzések (elvi) ideiglenessége ezeket az eltéréseket nyilvánvalóan nem indokolja. Általában is elmondható a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésének hazai rendszeréről, hogy e körben a jogalkotó kevés kivételtől eltekintve feleslegesen tért el az általános szabályoktól, például a felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetkörének meghatározásakor. A rugalmasabb szabályok egyes esetekben (pl. a végkielégítés kizárásánál) felvetik az ésszerű indok nélküli – ezáltal alkotmányellenes – megkülönböztetés aggályát. Összességében a hatályos szabályozás olyan esetekben is rugalmasabban rendezi a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatást, amelyeket e munkaviszony speciális vonásai nem támasztanak alá.

### *(3) Nem tisztázott a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése.*

A hazai szabályozás legsúlyosabb hiányossága, hogy nem tisztázza, mikor rendeltetésszerű a kölcsönzött munkaerő igénybe vétele. A bevezető törvény miniszteri indokolása<sup>104</sup> szerint ugyan a kölcsönzés kimondottan az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, és csak ideiglenes foglalkoztatást jelent a kölcsönvevőnél, a tételes rendezésben azonban nincs semmi, ami ezt megkövetelné. A jogintézmény rendszertani elhelyezése – az Mt. „különös részének” tekinthető helyen, a III. rész végén kapott helyet – arra utal, hogy speciális, a hagyományos munkaviszonyhoz képest kiegészítő jellegű foglalkoztatási formáról van szó. A hazai munkajog egész rendszere is azt támasztja alá, hogy a saját munkavállaló más részére való, ellenérték fejében történő átengedése csak kivételes lehet. Mégis, semmi nem tiltja, hogy a kölcsönvevő tartósan, évekig, határozatlan időre alkalmazzon kölcsönzött munkavállalókat, akár kimondottan saját belső állomány helyett, vagy annak lecserélése céljából, kiváltva ezzel a hagyományos munkaviszonyt. A munkaerő-kölcsönzés hazai képe

<sup>104</sup> Lásd 2001. évi XVI. törvény.

ezért inkább egy egyszerűsített munkaviszonyra emlékeztet, amelyben lényegében csak a munkaszerződést kötő kölcsönbeadó személye kötött,<sup>105</sup> de az átengedett, rugalmasabb szabályok szerint foglalkoztatható munkavállaló tényleges munkáltatója bárki lehet, bármilyen okból és bármilyen időtartamra.

A jogintézmény tisztázatlan rendeltetése a munkaerő-kölcsönzés szabályainak módosításaiban is visszaköszön. Egyik felülvizsgálat sem jutott el a probléma gyökeréig, hanem megállt a gyakorlatban felmerült visszaélésszerű technikákra való utólagos reagálásnál.<sup>106</sup> Markánsan mutatja meg ugyanezt a hiányosságot az AB 67/2009. (VI. 19.) számú határozata. A kölcsönzésre vonatkozó rugalmasabb szabályok ésszerű indokát ugyanis a testület nem tudta a foglalkoztatás ideiglenességében megragadni. Az AB megfogalmazása szerint a kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésének speciális célja egy harmadik fél időszakos munkaerő-igényének kielégítése, ugyanakkor nem zárható ki az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem. Ezért a kölcsönzésre vonatkozó rugalmasabb szabályok vizsgálatánál az AB külön kezelte a valóban ideiglenes foglalkoztatást jelentő, „rendeltetésszerű” kölcsönzést, és azt az esetet, amikor a kölcsön-munkavállaló huzamosabb ideig dolgozik ugyanazon kölcsönnevevőnél.

Aggályos, hogy a magyar jog szerint a hagyományos munkaviszony kölcsönzéssel való kiváltásának igazán erős jogi korlátja nincs, legfeljebb gazdasági. Azaz, egy munkáltató mindaddig dönthet úgy, hogy közvetlen alkalmazottak helyett kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztat, amíg ez a kölcsönzési díjak és a hagyományos munkaviszony költségeinek egybevetése alapján gazdaságos. Ez a korlát azonban nem elegendő. A kölcsönzési díj megfizetése önmagában ugyanis nyilvánvalóan nem mentesíthet egy munkáltatót a végkielégítés, a hosszabb felmondási idő, a munkavállalói létszámhoz kötött rendelkezések, a kollektív szerződés stb. szabályainak alkalmazása alól. Különösen azért, mivel a rugalmasabb foglalkoztatás árát – a kölcsönzési díjat – nem a munkavállalónak fizeti meg, hanem a kölcsönbeadónak.<sup>107</sup> Feltétlenül üdvözlendő változást hozhat e helyzetben a munkaerő-kölcsönzési irányelv átültetése, amellyel a kikölcsönzések ideiglenessége a kölcsönzés fogalmi elemévé válik majd.

### *3.2. A hazai szabályozás felülvizsgálatára vonatkozó javaslatok*

Tisztázatlan rendeltetése ellenére a munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása tehát alapvetően megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának. A dolgozatban a tételes rendelkezések számos, kisebb-nagyobb jelentőségű következtetlenségére, ellentmondására hívom fel a figyelmet. Ezek túlnyomó része azonban a mostani dogmatikai keretek mellett is korrigálható. Az alábbiakban azokat a javaslatokat foglalom össze, amelyeket a munkaerő-

<sup>105</sup> Mint alább látható lesz, a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételeinek meghatározása is számos problémát felvet.

<sup>106</sup> Mindez egy végtelen folyamatot indított el a szabályok korrekciójára, hiszen a jogintézmény pontos rendeltetésének ismerete nélkül állandó vált az újabb és újabb rendeltetés-ellenes eljárások megjelenése, amelyekért – éppen a jogalkotó mulasztása miatt – nem lehet a piacot felelőssé tenni (Bankó-Berke 2009 p. 24–25.).

<sup>107</sup> Találón állapítja meg László Gyula, hogy a kölcsönzés rugalmas hazai szabályai helyett akár egy „rapid munkaszerződést” is be lehetne vezetni, amelyben a munkavállaló egy külön „rugalmassági pótlékért” cserébe lemondhatna mindazon garanciákról, amelyeket a mai szabályok alapján a kölcsönzött munkavállalóra nem kell alkalmazni (László 2010 p. 75.). E javaslat azonban nem fogadható el. A munkaviszony személyiségi és egzisztenciális jellegét figyelembe vevő garanciák pénzben való megváltásával éppen az a többlet veszne el, amely megkülönbözteti a munkaviszonyt az egyszerű árucseré viszonyoktól, és amely a jogág lényegét adja. Ez az elv a tételes jogban is megjelenik a rendes szabadság megváltásának tilalmánál [Mt. 136. § (1) bek.]. Szintén ebből eredően utasítja el a bírói gyakorlat, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért megállapított átalányt a felek – a mérték pontos megjelölése nélkül – beépítsék a személyi alapbérbe (lásd pl. EBH2002. 788; BH2008. 343).

kölcsönzés lényegi vonásait érintik. A 2008/104/EK irányelv közelgő harmonizációjára tekintettel külön foglalkozom az irányelv által is érintett kérdésekkel.

### *3.2.1. Javaslatok a 2008/104/EK irányelvre tekintettel*

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása 10 év után 2011-ben történetének legnagyobb módosítása előtt áll, amelyet bár egy külső hatás tesz szükségessé, mégsem lehet kényszernek tekintetni. Egyrészt – mint a 2.1. pont alatt láthattuk – a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv oly puha rendelkezéseket tartalmaz, hogy a tagállam ellenállása esetén érdemben csak kevés változást indukálhat. Másrészt, a dolgozatban kifejtett *de lege ferenda* javaslatok közül a legfontosabbak egybeesnek az irányelv átvétele miatt is szükséges módosításokkal. A kikerülhetetlen változtatások így kimondottan szükségesek, jogharmonizációs kötelezettség hiányában is indokoltak volnának. A jogharmonizáció minimális szintjére tekintettel bizonytalan, hogy az e pont alatt felvetett kérdésekkel a magyar jogalkotó ténylegesen foglalkozik-e az átültetés során. Megítélésem szerint azonban az alább kifejtettek akkor sem vesztik érvényüket, ha a jogalkotó az irányelv „puhább” olvasatát választja.

#### *(1) Az irányelv legfontosabb hatása a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellegének rögzítése.*

Az irányelv átvétele a zavaros rendeltetésű munkaerő-kölcsönzést Magyarországon is az átmeneti, hirtelen jelentkező munkaerő-igények kielégítésére szolgáló intézménnyé teheti. Számos, a most hatályos szabályozásban kétségbe vonható rendelkezés nyer alátámasztást, ha a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenességét a magyar jogalkotó is rögzíti.

Az ideiglenesség előírására többféle megoldás is szóba jöhet. Az irányelv szövegének egyszerű átvételét – az ideiglenesség tartamának meghatározása nélküli, pusztá deklarációját – elvethetjük. Ez a megoldás ugyanis egyfelől a nem megfelelő átvétel kockázatával jár, másfelől pedig csupán a munkaügyi bíróságokhoz továbbítja a problémát, hiszen így – konkrét ügyekben eljárva – a jogalkalmazóknak kellene majd állást foglalniuk arról, milyen hosszú kikölcsönzés minősül még ideiglenesnek. Egységes, irányadó joggyakorlat kialakulása viszont éveket venne igénybe, ami csak elodázná a probléma megoldását. Tekintettel a határozatlan idejű munkaszerződések dominanciájára, az sem javasolt, hogy az ideiglenességet a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartamának korlátozásával biztosítsa a magyar jogalkotó. A legtöbb – határozatlan időre alkalmazott – munkavállaló számára a határozott időre való átállás ugyanis visszalépés lenne jelenlegi státuszához képest. A harmadik lehetőség, ha – belga és francia mintára – az Mt. rögzítené azokat az okokat, amikor kölcsönzött munkavállaló vehető igénybe. A mostani liberális rendszerhez képest egy ilyen kötött lista jelentős korlátozás lenne, amelyet a kölcsönbeadók aligha üdvözölnének. Másfelől, minél több okból megengedett a kölcsönzés, annál több értelmezési probléma merülne fel a gyakorlatban. E lehetőség ellen szól az is, hogy ezt lenne a legnehezebb ellenőrizni.

Össességében a legkézenfekvőbb, ha az Mt. előírja, hogy egy kikölcsönzés időtartama legfeljebb mennyi lehet. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái alapján az elmúlt években a kikölcsönzések átlagos időtartama három-négy hónap körül alakult.<sup>108</sup> Eszerint nem túlzás azt állítani, hogy ha a magyar jog akár csak 4 hónapban állapítja meg az egy kölcsönvevőnél ledolgozható időt, úgy annak lényegében a mostani gyakorlat is megfelel. A

<sup>108</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 17., 2009 p. 14., 2008 p. 27., 2007 p. 22., 2006 p. 17. A 2009-es év adatai ennél is alacsonyabbak. E visszaesés mögött azonban elsősorban a gazdasági válság hatását sejtethetjük, amely világszerte visszavetette a munkaerő-kölcsönzési szektort, így a 2009-es adatokat nem célszerű alapul venni az ideiglenességi szabály átültetésénél.

kölcsönbeadó szervezetek azonban vitatják ennek a statisztikai adatnak a megbízhatóságát.<sup>109</sup> Álláspontom szerint szigorúan abból kell kiindulni, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésével össze nem egyeztethető, tartós kikölcsönzéseket tiltania kell a törvénynek. Nem az tehát a kérdés, hogy van-e példa a hazai gyakorlatban az akár két évet meghaladó kikölcsönzésekre, hanem az, van-e olyan jogpolitikai indok, amely ennek megengedhetőségét alátámasztja. Nincs akadálya annak, hogy a főszabályként rögzített időkorlát mellett – jogpolitikailag indokolt esetekre – kivételeket is meghatározzon a törvény.<sup>110</sup>

Ha a jogalkotó az ideiglenességet a kikölcsönzések hosszának maximalizálásával kívánja biztosítani, úgy a visszaélések elkerülésére a határozott idejű munkaviszonyhoz hasonló garanciák beépítése is szükséges.<sup>111</sup> Szankciókat kell meghatározni a maximális időtartam túllépése esetére, amely lehet a kölcsönvevővel határozatlan idejű hagyományos munkaviszony létesülése. Elejét kell venni annak a visszaélésnek is, hogy a kölcsönvevő egy adott munkakört folyamatosan kölcsönzött munkavállalókkal (mindig másikkal) töltsön be. Helyesebb ezért, ha az ideiglenesség nem egy adott munkavállaló foglalkoztatását, hanem egy adott munkakör kölcsönzött munkaerővel való betöltését korlátozza. Az egy kikölcsönzés maximális időtartamát és az ideiglenességi szabály átültetésének részletszabályait a szektor szociális partnereinek bevonásával érdemes kialakítani.

## *(2) Az egyenlő bánásmód elvének (korlátozott) kiterjesztése várható.*

Az irányelv alapján pusztán az eltérő foglalkoztatási jogviszonyra tekintettel nem tehető különbség az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekben a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók között. Ez alapvető változást hoz az AB által is megerősített, jelenlegi „korlátozott egyenlő bér elvében”.

Az átvételre három lehetősége van a magyar jogalkotónak. Az első, legszigorúbb megoldás, ha az Mt. az irányelv főszabályát átvéve, a kikölcsönzés első napjától és minden bérelemre kiterjedően garantálja az egyenlő bér elvét. A másik lehetőség, ha valamelyik kivétel alapján Magyarország igyekszik fenntartani a jelenlegi rugalmas szabályozást. Az irányelvben foglalt harmadik kivétel nem jöhet szóba, hiszen a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust.<sup>112</sup> A kollektív szerződéses megállapodásokkal való eltérés sem tűnik járható útnak, hiszen a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért nincs realitása az 5. cikk szociális partnerek megállapodása alapján történő átvételének.<sup>113</sup> Legfeljebb a jövőt illetően lehetne egy felhatalmazó rendelkezést elhelyezni az Mt.-be, amely szerint az egyenlő bér Mt. szerinti szabályaitól a kölcsönzési szektorban kötött (esetleg kiterjesztett hatályú) kollektív szerződés – a munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett – eltérhet. A gyenge szakszervezeti szervezettség miatt azonban így is kétséges lenne, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnének.

<sup>109</sup> Ennek az álláspontjuknak több, az irányelv harmonizációjával foglalkozó szakmai konferencián hangot adtak. Például a Magyar Munkajogi Társaság 2010. szeptember 29-i rendezvényén, a VII. Magyar Munkajogi Konferencia „Mi lesz veled... kölcsönzés” szekciójában 2010. október 13-án, illetve a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által a TAMOP program keretében szervezett, 2010. december 9-i országos munkaerő-kölcsönzési konferencián.

<sup>110</sup> Például hosszabb kölcsönzés is megengedhető, ha a kölcsönvevő képzést biztosít a munkavállaló részére, vagy – a rendkívüli munka éves mértéke megállapodáson alapuló felemelésének mintájára – olyan álláshelyet tölt be, amelyre eredménytelenül kért munkaerő-közvetítést az állami foglalkoztatási szervtől.

<sup>111</sup> Bankó–Berke 2009 p. 34.; Mt. 79. § (4–6) bek.

<sup>112</sup> Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.

<sup>113</sup> Bankó–Berke 2009 p. 33.

A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat viszont Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól. Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül, így arra a munkavállalót személyi alapbére illeti meg.<sup>114</sup> A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. A határozatlan – vagy huzamosabb időtartamú határozott – idejű munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállaló esetében tehát – a kivételre hivatkozással – a jelenlegi korlátozott egyenlő bér elve fenntartható.<sup>115</sup> Ha tehát Magyarország éz ezzel a kivétellel, úgy a szabályozás a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyának tartama alapján két részre hasad. Ebben a megoldásban az a kulcskérdés, hogy a magyar jogalkotó mit tekint „tartós” jogviszonynak. E terminológia pontatlansága hazai átültetés számára is tág mozgásteret ad. A „tartós” munkaviszony azonban nyilván jelentősen hosszabb kell legyen, mint az egy kikölcsönzés maximumára meghatározott, ideiglenesnek tekintett időszak. Például, ha a magyar munkajog az egy éves kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, akkor ehhez képest csak a 18-24 hónapos munkaviszony minősülhet tartósnak.<sup>116</sup> Ez az értelmezés nem csak az irányelv céljából fakad, hanem alkotmányos követelmény is. Ha a jogalkotó a tartósság fogalmát úgy határozza meg, hogy az nem lényegesen hosszabb, mint az egy-egy kikölcsönzés maximumaként meghatározott ideiglenes időszak, úgy ésszerű indok nélkül von ki munkavállalókat az egyenlő bér követelménye alól. A tartós foglalkoztatásnak tehát tényleges előnynek kell lennie ahhoz, hogy az arra alapozott kivétel megfeleljen az irányelvnek és az Alkotmánynak is.<sup>117</sup>

Az irányelv átvételére kínálkozik egy harmadik lehetőség is, amely egyfajta átmenet az előző két lehetőség között. Az egyenlő bér elvének teljes elismerése helyett a jogalkotó élhet a fenti kivétellel, ám egyúttal szigoríthatja a tartós munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Példa lehet erre, ha már 183 napnál korábban, és/vagy a bérelemek tágabb körére (esetleg mindre) alkalmazni rendelné az egyenlő bér elvét. A legjobb „átmeneti” megoldás megtalálásához azonban különösen fontos lenne egy statisztikai adatokon alapuló hatástanulmány.

Ha Magyarország él a kivétel lehetőségével, úgy mindenképpen megfelelő garanciákat kell mellé helyezni az irányelv 5. cikk (5) bekezdése alapján. Ez a tartós munkaviszonyra vonatkozó kivétel esetén annak a problémának a megoldását jelenti, hogy nem lehet előre látni, hogy a munkaviszony valóban tartós lesz-e. Erre tekintettel az Mt.-nek azt is rögzítenie kellene, hogy ha a munkaviszonyt a tartóssághoz megkövetelt idő előtt nem a munkavállalónak felróható okból megszüntetik, úgy utólag ki kell fizetni azt az bérkülönbözetet, amelyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna. Összegezve, ha a magyar jogalkotó továbbra is csak korlátozottan kívánja elismerni a két alanyi kör összehasonlíthatóságát, ezt is többféle megoldással érheti el.<sup>118</sup>

<sup>114</sup> Mt. 151. § (4) bek.

<sup>115</sup> A statisztikák szerint 2007-ben Magyarországon a kölcsön-munkavállalók kétharmada határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett, ám arányuk 2009-re háromnegyedre nőtt (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010 p. 9., 2008 p. 7.). E munkavállalók az irányelv alkalmazásában tartósan foglalkoztatottnak minősülhetnek. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy – az irányelv átültetése révén – az ideiglenes kikölcsönzésekkel várhatóan jelentősen csökken majd a tartósan foglalkoztatott kölcsön-munkavállalók aránya.

<sup>116</sup> A jelenlegi szabályozás a kikölcsönzést az egyenlő bér alkalmazása szempontjából 2 évig ideiglenesnek tekinti, ha a foglalkoztatás határozott időre jött létre [Mt. 193/H. § (10) bek. a) pont].

<sup>117</sup> Ellenkező esetben megfordulna a szabályozás logikája, amely jelenleg a hosszabb munkaviszonyhoz köt több védelmet. Ha az egyenlő bérézés követelménye alól felmentő tartós munkaviszony nem jelentene tényleges előnyt a munkavállalónak, úgy lényegében a rövid tartamú munkaviszonyok – amelyeknél viszont kötelező az egyenlő bérézés – lennének erősebben védettek, illetve vonzóbbak a munkavállaló szempontjából. Ez a helyzet sem az irányelv, sem az Alkotmány szellemének nem felelne meg.

<sup>118</sup> A kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának kibővítését jelenti a kollektív létesítményekhez, intézményekhez való egyenlő hozzáférést megkövetelő szabály [6. cikk (4) bek.]. A kölcsönvevő e szolgáltatásainak elérhetőségét garanciális jelleggel nem mondja ki a magyar szabályozás, de az Ebktv.-ből



*(3) Az irányelv hatályában rejlő lehetőségek révén új lendületet kaphat a non-profit kölcsönzés.*

A non-profit munkaerő-kölcsönzés jelenlegi marginális szerepe az irányelv átvétele kapcsán változhat.<sup>119</sup> Az irányelv ugyanis nem vonatkozik a gazdasági tevékenységet nem végző (pusztán szociális jellegű) kölcsönbeadókra, illetve – a tagállam döntése szerint – az állami (államilag támogatott) képzési programokra.<sup>120</sup> Így míg az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektort, a jogharmonizáció során létrehozható egy olyan alanyi kör, amelyre rugalmasabb szabályok maradnának érvényben (rájuk az egyenlő bér elve csak a most hatályos korlátokkal vonatkozna, és a kikölcsönzés tartós is lehetne). Ide tartozhatnának például az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók, a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.), illetve a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.

*(4) A jelenlegi rugalmas szabályozás melletti korlátozások a jövőben is fenntarthatóak.*

A kölcsönzési irányelv 4. cikke alapján a korlátozásokat és tilalmakat a jogharmonizáció során felül kell vizsgálni, és csak akkor tarthatóak fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Álláspontom szerint az igen rugalmas magyar szabályzás mellett a meglévő előírások szükségessége könnyen igazolható, sőt a továbbiakban is egyértelműen szükségesek. Változtatást az alábbi két ponton tartok indokoltnak.

A közszférára vonatkozó korlátozások<sup>121</sup> az irányelv átvétele során felülvizsgálhatók, különös tekintettel a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóknál ellátandó kiegészítő feladatokra.<sup>122</sup> A közhatalom gyakorlásával járó munkakörökben azonban – tekintettel a közszolgáltatban érvényesülő szigorú kiválasztási és alkalmazási feltételekre – indokolt fenntartani a kölcsönzési tilalmat.

A kimondottan rövid idejű foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok nem kombinálhatóak munkaerő-kölcsönzéssel.<sup>123</sup> E rendelkezés célja az, hogy ne lehessen összekapcsolni a két atipikus foglalkoztatási forma rugalmas szabályait, ami túlzott mértékig

---

lényegében most is következik, hogy – objektív indok hiányában – a kölcsönzött munkavállaló nem zárható ki a kölcsönvevőnél lehet üzemi étkeztetésből, gyermekmegőrzési szolgáltatásokból. Ha a védett tulajdonságok felsorolása kiegészül a „kölcsönzött munkavállaló státusszal”, úgy egyértelművé válik, hogy a munkaviszony jellege nem minősül a különbségtételt igazoló objektív indoknak.

<sup>119</sup> 2008-ban a 948 nyilvántartott kölcsönbeadó közül csupán 4 volt nonprofit gazdasági társaság. Bár korábban a kölcsönbeadók önálló jogcímen foglalkoztatási támogatást is igényelhettek hátrányos helyzetű álláskeresőket foglalkoztatása esetén, e támogatási forma a rendkívül alacsony érdeklődés miatt megszűnt (lásd az Ft. korábbi 16/B. §-át).

<sup>120</sup> 1. cikk (3) bek.

<sup>121</sup> A Ktv. nem ismeri a munkaerő-kölcsönzés intézményét, de az Mt. hatálya alá tartozó közigazgatási munkavállaló lehet kölcsön-munkavállaló is. A Kjt. hatálya alatt kölcsönzés keretében a munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható. Végrehajtási rendelet meghatározhatja, hogy a kölcsönzés szempontjából a munkáltató mely tevékenysége minősül alaptevékenységnek [Kjt. 54. § (3) bek.].

<sup>122</sup> Horváth István egy jövőbeli, egységes közszolgálati szabályozásban a kölcsönzött munkavállalók alkalmazását csak a munkáltatók alaptevékenységéhez kapcsolódó, azt kiszolgáló, illetőleg a szervezet működését biztosító feladatok (pl. étkeztetés, szállítás, takarítás, őrzés-védelem) körében tartja elképzelhetőnek. A munkáltató működéséhez, az ellátandó feladat részeként kapcsolódó, a munkavégzés helye szerinti munkaadói utasítást feltételező kiszolgáló tevékenységre (pl. intézményi ügykezelői munka) viszont már nem (Horváth 2006 p. 133–134., 285.).

<sup>123</sup> Mt. 193/B. § (2) bek. és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény 4. § (2) bek., illetve a 2010. augusztus 1-jétől helyébe lépő, azonos című 2010. évi LXXV. törvény 4. § (2) bek.



csökkentené a munkavállalót védő garanciákat. Másfelől, a valóban alkalmi (pár napos) munkavégzésre így a kölcsönbeadók nem tudnak versenyképes szolgáltatást nyújtani, hiszen a fizetendő közterhek jóval kedvezőbbek, ha az alkalmi munkást közvetlenül, egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazzza a munkáltató.<sup>124</sup> A valóban alkalmi, pár napos, „beugró” kölcsönzések esetén az adminisztratív terhek is aránytalanok, hiszen itt nem alkalmazhatók az egyszerűsített foglalkoztatásra irányadó könnyített szabályok.<sup>125</sup> Így indokolt lehet az alkalmi munka és a kölcsönzés összekapcsolását tiltó szabály felülvizsgálata. Kidolgozható volna egy egyszerűsített kölcsönzésre irányuló munkaviszony, amely elsősorban az adminisztratív és közteher-fizetési szabályok alól adhatna felmentést, alkalmi jellegű munkavégzés esetén.

*(5) A munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepét elősegítő rendelkezések kiegészítése szükséges.*

A munkaerő-kölcsönzésből a hagyományos munkaviszony felé való átjárhatóságot az Mt. jelenleg is több rendelkezése biztosítja,<sup>126</sup> így a jogharmonizáció során csak ezek kiegészítése szükséges. Rögzíteni kell, hogy a munkavállaló átvétele a munkaerő-kölcsönzési szerződésben sem korlátozható, illetve hogy a kölcsönzött munkavállaló átvételéért felszámított díjak csak „ésszerű mértékűek” lehetnek. Arról sincs külön tilalom, hogy a munkavállaló a kikölcsönzésért díjat fizessen a kölcsönbeadónak, amit pótolni kell.

Az irányelvből kitűnik, hogy a közösségi jogalkotó fontosnak tartotta a kölcsönzött munkavállalók képzését. Az irányelv azonban ennek deklarálásán kívül alig tesz többet, ezért annak hazai átültetéséhez nem is szükséges jogalkotás. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a kölcsön-munkavállalók képzését célzó rendelkezések szellemiségének ellentmond, hogy a tanulmányi munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályok nem alkalmazandók a kölcsön-munkavállalókra.<sup>127</sup>

*(6) A kollektív jogi rendelkezések korrekciója a jogharmonizációtól függetlenül indokolt.*

A munkavállalók érdekképviseletével kapcsolatos magyar szabályozás felülvizsgálata mindenképpen szükséges, annak ellenére, hogy egyébként a közösségi joggal most is összhangban van. A 2008/104/EK irányelv 7. cikke ugyanis csak azt követeli meg, hogy – a tagállam választása szerint – a kölcsönbeadónál, és/vagy a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseleti szervek létrehozására vonatkozó létszámküszöbökbe. Valamelyik „munkáltatónál” a magyar szabályok szerint is minden képviseleti forma esetében figyelembe kell venni a kölcsönzöttöket. Aggályos azonban, hogy az aktív és passzív választójog munkaviszonyhoz kötése miatt a kölcsönvevőnél sem az üzemi tanács, sem a munkavédelmi képviselet, sem a felügyelőbizottsági küldöttek megválasztásában nem vehetnek részt. Így számukra elvesznek azok a képviseleti formák, amelyeket kimondottan a tényleges munkavégzésért felelős kölcsönvevőnél kellene gyakorolni, különös tekintettel a munkavédelmi képviseletre.<sup>128</sup>

<sup>124</sup> Ennek mértéke a munkaviszony minden naptári napja után 1.000 Ft. Lásd: az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 8. §.

<sup>125</sup> A rövidtartamú munkaviszonyok adminisztratív szabályainak enyhítése iránti igény már a munkaerő-kölcsönzés 2002-es gyakorlatát vizsgáló kutatásban is megjelent. Lásd: Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 25.

<sup>126</sup> Mt. 193/E. §.

<sup>127</sup> Az Mt. 115–116. §-ainak alkalmazását a 193/P. § (1) bekezdése kizárja.

<sup>128</sup> A munkavédelmi képviselet helyzete abban is speciális, hogy ez esetben a létszámküszöbök számításánál a kölcsönzöttöket a kölcsönvevőnél is figyelembe kell venni [Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont, 87. § 8. pont]. Ezért előfordulhat olyan furcsa eset, hogy a 100 kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevő egyetlen saját alkalmazottja megválasztja magát munkavédelmi képviselőnek.

### 3.2.2. A hazai szabályozás felülvizsgálata – az irányelven túl

#### (1) Kölcsönbeadói jogalanyisági feltételek felülvizsgálata indokolt.

A munkaerő-kölcsönzésen keresztül foglalkoztatás hazai szabályozásában az egyik garanciális sarokpont annak rögzítése, ki jogosult az általa munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkarejét másnak ellenérték fejében átengedni. A kölcsönbeadói jogalanyisági feltételek azonban nem csak az egyes követelményeket tekintetében szorulnak felülvizsgálatra, hanem az előírások ellenőrzésére vonatkozó szabályok kapcsán is.<sup>129</sup>

E körben talán a legsürgetőbb megoldandó probléma az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás kérdése. A törvény szerint ugyanis nem végezhet kölcsönzési tevékenységet a szövetkezet saját tagja vonatkozásában.<sup>130</sup> Ez a tilalom elsősorban azt kívánja biztosítani, hogy a tagok foglalkoztatását elősegíteni hivatott szociális szövetkezetek ne kölcsönzés útján, azaz ne idegen munkáltató bevonásával szervezzék tevékenységüket. Ennek ellenére, a legtöbb esetben e szövetkezetek nem maguk látják el munkáival tagjaikat, hanem egy harmadik fél bevonásával, akivel a szövetkezet polgári jogi megállapodást köt. E harmadik fél ugyan elvileg nem szerezhet munkáltatói jogokat a javára dolgozó szövetkezeti tagok felett, a gyakorlatban azonban ez sokszor megtörténik.<sup>131</sup> Így gyakorlatilag ez a tilalom nem éri el célját. E tapasztalatok és az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozására tett kísérletek<sup>132</sup> alapján megfontolandó a tilalom eltörlése. Ez nem jelenti azt, hogy ebben az esetben az iskolaszövetkezeti munka ne igényelne továbbra is speciális, a nonprofit kölcsönzés irányába mutató szabályokat. Ezt különösen a kedvezményes járulékfizetési szabályok tennék indokoltá,<sup>133</sup> amelyet – az iskolaszövetkezeti kölcsönzés bevezetése esetén – a piaci verseny szabadsága alapján további feltételekhez kellene kötni.<sup>134</sup>

A kölcsönzési tevékenység feltételeinek ellenőrzése két hatóság között oszlik meg, amely eltérő szankciókat alkalmazhat. A munkaügyi központ a jogsértően működő kölcsönbeadót törölheti az e tevékenységre jogosultak nyilvántartásából.<sup>135</sup> A nyilvántartásból való törlés esetén a kölcsönbeadónak azonnali hatályú felmondással kell élnie, amire a törvény a határozat jogerőre emelkedésétől számítandó 60 napos határidőt tűz. Ennek elmulasztása esetén a munkaviszony a hatvanadik napon automatikusan megszűnik.<sup>136</sup> A másik eljáró hatóság a munkaügyi hatóság,<sup>137</sup> amely jogsértés megállapításakor – egyebek mellett – a munkavállaló átengedésére irányuló jogviszony minősítésére is jogosult. Így az Mt. 193/G. § (8) bekezdésének alkalmazásával megállapíthatja, hogy a kölcsönbeadó nem volt jogosult

<sup>129</sup> A jogalanyisági feltételek közül mindenképpen törölni szükséges a belföldi székhely követelményét, amely a Rani ügy (C-298/09., lásd <http://curia.europa.eu>) tanulása szerint nem egyeztethető össze a szolgáltatások szabad áramlásával, és amely amúgy sem érvényesült a gyakorlatban. Érdemes felülvizsgálni a kölcsönzési tevékenység szervezeti feltételeit is (pl. a vonalas telefon megkövetelése egyszerre sok és kevés), illetve a vagyoni letét is hatékonyabb garancia lehetne, ha mértékét az alkalmazott munkavállalói létszámmal kötvé, differenciáltan határozná meg a jogszabály (Funtig 2004 p. 87., Kenderes-Bányai 2002 p. 85.).

<sup>130</sup> Mt. 193/D. § (1) bek.

<sup>131</sup> Lásd például az Mfv.II.10.156/2007/2. számú esetet.

<sup>132</sup> Lásd a 2010-ben elfogadott, T/11552. számú törvényjavaslatot, amely az AB 88/2010. (VI. 2.) sz. határozata alapján nem lépett hatályba.

<sup>133</sup> Ha az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját foglalkoztatja, úgy nem köteles a foglalkoztatáshoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat befizetni, mivel e jogviszonyára tekintettel az iskolaszövetkezet tagja nem minősül biztosítottnak [Tbj. 5. § b) pont].

<sup>134</sup> Ilyen feltétel lehetne például, hogy iskolaszövetkezet a diák/hallgató képzésének megfelelő, ahhoz illeszkedő munkát biztosítson.

<sup>135</sup> Krend. 15–16. § (1–2) bek.

<sup>136</sup> Mt. 193/K. § (4) bek.

<sup>137</sup> A munkaügyi ellenőrzés ugyanis a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok betartásának ellenőrzésére is kiterjed [Met. 3. § (1) bek. k) pont és (3) bek. c) pont].

kölcsönzési tevékenység folytatására, ezért a munkaviszony a kölcsönvevővel áll fenn. A munkavállaló jogviszonya így nem megszűnik, hanem a munkavégzés megkezdésének napjára visszamenő hatállyal hagyományos munkaviszonnyá alakul át.

Ugyanazon tényállás mellett tehát két hatóság eltérő szankciókat alkalmazhat, amely az érintettek szempontjából eltérő következményre vezet. Indokolatlan, hogy az eljáró hatóságtól függően a jogsertő kölcsönbeadó munkavállalója vagy a kölcsönvevővel kerül munkaviszonyba, vagy megszűnik a jogviszonya. Ha a kölcsönbeadó nem felel meg a tevékenység folytatásához megkövetelt feltételeknek, úgy abból kell kiindulni, hogy nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötéséhez szükséges speciális szerződéskötési képességgel. Ennek hiányában a fennálló jogviszonyai semmis megállapodáson alapulnak, így azokat – az Mt. általános szabályai alapján – azonnali hatállyal fel kell számolnia.<sup>138</sup> Ezzel egyenértékű, illetve a kölcsönvevő szempontjából a szabályok betartására erősebben ösztönző szankció, hogy ilyen esetben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekintetni. A kölcsönbeadói jogalanyisági feltételek megszegése esetére álláspontom szerint vagy meg kell szüntetni a két hatósági ellenőrzés párhuzamosságát, vagy biztosítani, hogy a kétféle eljárásban azonos szankciók alkalmazására kerüljön sor. Az egységesen alkalmazandó jogkövetkezmény a kölcsönvevővel fennálló munkaviszony megállapítása és a nyilvántartásból való törlés lehetne.

*(2) A kártérítési felelősség szabályozása nem megfelelően képezi le a háromoldali jogviszonyból eredő sajátosságokat.*

Az általános szabályokkal szemben a kölcsönzött munkavállaló gondatlan károkozásért fennálló felelősségének mértéke sem a munkaszerződésben, sem a kollektív szerződésben nem emelhető magasabbra félhavi átlagkeresetnél.<sup>139</sup> Indokolatlan, a kölcsönzött munkavállalónak nyújtott felesleges, semmilyen tényleges hátrányt nem kompenzáló előny, hogy a gondatlan károkozásért való felelősség mértéke nem emelhető megállapodás útján. Ez különösen azért aggályos, mert a kölcsönbeadó viszont az alkalmazottért való felelősség alapján, teljes mértékben köteles helytállni a munkavállaló által a kölcsönvevőnek gondatlanul okozott károkért.

Hiányosság, hogy az Mt. nem rendezi külön azt a helyzetet, amikor a kölcsönzött munkavállaló a foglalkoztatás időtartama alatt nem a kölcsönvevőnek, hanem egy harmadik személynek okoz kárt (pl. a kölcsönvevő ügyfelének). Ebben a tényállásban ugyanis különösen élesen jelentkezik a megosztott munkáltatói pozíció problémája: a munkavállaló napi munkavégzését ellenőrző féltől ugyanis elkülönül az általános szabályok alapján felelősségre vonható jogi munkáltató. A Ptk. szerint ebben az esetben az alkalmazottért való felelősségre vonatkozó szabálya alapján a kárért a munkáltató felelős.<sup>140</sup> Eltérő értelmező rendelkezés hiányában viszont munkáltatónak nem a kölcsönvevőt, hanem a kölcsönbeadót kell tekinteni. Ez a károsult szempontjából is igen kedvezőtlen, hiszen nehezíti igényérvényesítését, hogy a kárt okozó munkavállaló tényleges foglalkoztatójával szemben nem, hanem csak a kölcsönbeadóval szemben léphet fel, akinek kilétét külön fel kell derítenie. Ráadásul, a kölcsönvevő szigorúbb felelősségi szabályok alá eső tevékenységet is folytathat, ami viszont a kölcsönbeadót már nem köti. Álláspontom szerint helyesebb volna, ha az Mt. rögzítené, hogy a kikölcsönzés ideje alatt harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felelős, a Ptk. szerint.<sup>141</sup>

<sup>138</sup> Mt. 10. §.

<sup>139</sup> Az Mt. 193/P. § (1) bekezdése ugyanis a 167. § (2–3) bekezdés alkalmazását kizárja.

<sup>140</sup> Ptk. 348. § (1) bek.

<sup>141</sup> Az olasz jog például rögzíti, hogy a munkavállaló által harmadik személyeknek okozott károkért a kölcsönvevő felel (Colucci 2004 p. 154.).

Az Mt. 2007. áprilisi módosítása kizárta a leltárfelelősség szabályainak alkalmazását munkaerő-kölcsönzés esetén, alapvetően azért, mert a leltárfelelősségi megállapodást megkötő kölcsönvevő nem érvényesíthetne közvetlenül kárigényt a munkavállalóval szemben. Ismét a jogviszony háromoldalú jellege okozta probléma köszön vissza, amit a jogalkotó – kissé sommásan – úgy kezelt, hogy kizárta a leltárfelelősség alkalmazhatóságát. Álláspontom szerint jobb megoldás lett volna annak előírása, hogy a leltárfelelősségi megállapodás alapján a kölcsönvevő közvetlenül érvényesíthet kárigényt a kölcsönzött munkavállalóval szemben.

*(3) A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési szabályai teljes felülvizsgálatra szorulnak.*

Sajnálatos, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési-megszüntetési szabályai kevés kivételtől eltekintve nem a jogintézmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmaznak, hanem – egy rugalmasabb foglalkoztatási forma megteremtésének feltételezhető céljától vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony megszüntetési szabályait rögzítik. Ezek a rugalmasabb szabályok nem indokolhatóak a megosztott munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem, hiszen ez utóbbi nem is egyértelmű sajátossága a kölcsönzésnek a hazai jog szerint. A normaanyag részletes elemzésével olyan kisebb jelentőségű következtetéseket is feltárhatunk, amelyek lényegében jogszabály-szerkesztési hibáknak tekinthetők, de gyakorlati hatásuk rendkívül méltánytalan lehet. Különösen aggályos, hogy a jelenlegi szabályozás – az egyébként is vitatható indokoltságú<sup>142</sup> – flexibilizálási célkitűzést sem tudja megvalósítani, hiszen a munkaviszony végén fizetendő járandóságok, vagy a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése terén a kölcsönzésre irányadó szabályok éppen hogy szigorúbbak az általános előírásoknál. Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályanyag teljes felülvizsgálatra szorul, a problémák feloldását nem elegendő a bírói jogértelmezésre bízni. Ehhez a revízióhoz három alapvető szempontot javaslok.

Elsőként, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintézmény lényegéből ered. Az általános szabályok felesleges megkettőzését le kell bontani (pl. az azonnali hatályú felmondás esetén), ugyanakkor a jogintézmény karakteréből eredő speciális szabályok részletesebb kibontása is szükséges. Különösen ide tartozik a felmondás kapcsán a megfelelő foglalkoztatás pontosabb meghatározása,<sup>143</sup> illetve a kölcsönvevő szerepének tisztázása azokban az esetekben, amikor a munkaviszonyt a kölcsönvevő által közölt ok alapján szüntetik meg. A világosság érdekében szükséges a megszűnési esetek pontos felsorolása is, amely a munkaerő-kölcsönzésre jellemző speciális okokat is rögzítené, így a kölcsönbeadó kölcsönzési képességének elvesztését és a kölcsönvevővel létrejövő kényszerű munkaviszonyt.

Másrészt, az általános szabályoktól való eltéréseket egyedül a rugalmasság iránti igényrel nem lehet indokolni. A „modernizáció”, a „rugalmasság” önmagukban üres koncepciók,<sup>144</sup> amelyek önmagukban nem alapozzák meg az általános védelmi szint gyengítését. Ennek csak akkor lehet helye, ha ez a foglalkoztatás érdemi különbözőségéből ered, vagy a munkavállaló valamilyen ellentételezésével párosul. Az AB határozatból is láthatjuk, hogy a munkaerő-

<sup>142</sup> Szem előtt kell tartani, hogy a munkaviszony megszüntetési szabályainak lazítása és a foglalkoztatás bővítése közötti korreláció nem bizonyított, sőt esetenként kimondottan cáfoltt (Gyulavári 2010 p. 67.; Lehoczkyne 2007B p. 63.). Nincs empirikus bizonyíték arra, hogy a befektetéseket vonzaná, vagy a kereskedelem teljesítményét javítaná a munkajogi védelem csökkentése (Langille 2006 p. 32–33.).

<sup>143</sup> Lásd Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont.

<sup>144</sup> Sciarra 2007 p. 62.

kölcsönzés és a hagyományos munkaviszony közötti eltérések annál kevésbé indokolják az eltérő szabályozást, minél hosszabb ideig tart a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás, illetve ezáltal a munkaviszony. Erre a különbségre a felmondási idő szabályozása jelenleg is tekintettel van.<sup>145</sup> Álláspontom szerint a foglalkoztatás, illetve a munkaviszony tartósságával arányosan csökkenteni kell a foglalkoztatás rugalmasságát. Így az általános szabályoknak megfelelő időt elérő munkaviszony esetén indokolt a végkielégítés biztosítása, és hogy a tartós – egy évet elérő – kölcsönzés esetén a munkavállaló csak 30 nappal korábbi előzetes értesítés mellett legyen visszaküldhető a kölcsönbeadóhoz. Alátámasztja ezt a megoldást az is, hogy az általános szabályok is több garanciát biztosítanak annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya hosszabb ideig áll fenn.<sup>146</sup>

Végül, az ideiglenes foglalkoztatás mellett sem indokolt rugalmasabb szabályokat alkotni olyan esetekre, amikor a munkáltató jogellenesen jár el, vagy foglalkoztatás hiányában már foglalkoztatáspolitikai célkitűzésekről sem lehet szó. Így a hagyományos munkaviszonyra irányadó szabályokat kellene követni a kölcsönbeadó jogutód nélküli megszűnése és a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén fizetendő járandóságok, valamint a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése vonatkozásában.

*(4) A kollektív jogi rendelkezéseket a munkaerő-kölcsönzéssel kompatibilissá kell tenni.*

A kollektív jogokat a magyar jog – formálisan – munkaerő-kölcsönzés esetén is garantálja. A tételes szabályok részletes elemzésével viszont látható, hogy az Mt. általános szabályai és a kölcsönzés sajátosságai közötti összhang megteremtése hiányzik, amely több esetben alkalmazhatatlanná teszi a jogi szabályozást. Az ebből eredő jogi problémák feleslegesen nehezítik a kölcsönzött munkavállalók amúgy is nehéz érdekvédelmi szervezését, amelyet viszont alárendelt helyzetükre tekintettel nem lehet mellőzni.

A szakszervezeti jogok vonatkozásában abból kell kiindulni, hogy a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatónak minősül.<sup>147</sup> Így minden szakszervezeti jog kapcsán két kérdést kell feltenni: melyik fél minősül munkáltatónak az adott esetben, és az Mt. milyen feltételt követel meg az adott jogosultság gyakorlásához. Gondot azok az esetek jelentenek, amikor az Mt. alapján egy adott kérdésben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a törvény viszont olyan feltételt kíván meg a vonatkozó szakszervezeti jog gyakorlásához, amelyet a kölcsönvevőnél nem lehet teljesíteni. Ez az összhang a tisztviselők munkajogi védelménél, a reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogoknál és a kollektív alkunál hiányzik.

A tisztviselőt megillető védelem alapvető célja az, hogy ne lehessen őt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kiszakítani abból a közösségből, amelyben érdekvédelmi tevékenységét kifejti. Ez a cél viszont munkaerő-kölcsönzés esetén csak úgy valósítható meg, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztviselőt a kölcsönvevő nem küldheti vissza egyoldalú intézkedésével a kölcsönbeadóhoz, vagyis nem szüntetheti meg a foglalkoztatását, csak a felettes szakszervezeti szerv egyetértése esetén. Az Mt. 28. §-a viszont ezt az esetet kifejezetten nem említi. A kölcsönzött tisztviselőt megillető munkajogi védelem céljából eredően a visszaküldéssel szembeni védelem nem nélkülözhető.

Az Mt. alapján a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet a kölcsönvevőnél nem minősülhet reprezentatívnak.<sup>148</sup> Ezzel a törvény elfordítja a szakszervezetek figyelmét a

<sup>145</sup> Mt. 193/J. § (4) bek.

<sup>146</sup> A felmondási idő hossza és a végkielégítés mértéke a jogviszony időtartama alapján növekszik, illetve utóbbi csak legalább 3 éves munkaviszony után jár [Mt. 92. § (2) bek.; 95. § (4) bek.].

<sup>147</sup> Lásd: Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) bek.

<sup>148</sup> Az első kritérium szerint az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. A másik feltétel alapján azt a szakszervezetet is

kölcsönzött munkavállalókról, hiszen az ő képviselőjük éppen a legfontosabb jogosultságok szempontjából irreleváns.<sup>149</sup> Hiába toboroz körükből tagságot a kölcsönvevőnél működő szakszervezet, ha ez nem esik latba a kollektív szerződéses tárgyalásoknál.

A kollektív alku joga a kölcsönzött munkavállalók tekintetében – mind helyi, mind ágazati szinten – csak a kölcsönbeadónál biztosított.<sup>150</sup> Mégsem kizárt teljesen, hogy a kölcsönvevőnél megkötött kollektív szerződések a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazhatók legyenek. Egyrészt, ha a munkavállaló az egyenlő bér elve alapján minden bérelem tekintetében egyenlő bánásmódra jogosult a kölcsönvevő saját munkavállalójával, úgy ez a díjazás kollektív szerződésben foglalt szabályainak alkalmazására is kötelez.<sup>151</sup> Másrészt, a kölcsönvevő önként is vállalhatja, hogy a kollektív szerződésében garantált munkavállalói többlet-jogokat, előnyöket a kölcsönzötteknek is biztosítja. Végül, nincs akadálya az olyan kikötéseknek, amelyek a korábban kölcsönzöttként alkalmazott munkavállalók átvételére vonatkoznak. A kollektív megállapodásokban való szabályozás iránti igényt mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések más ágazatok kollektív szerződéseiben már megjelentek.<sup>152</sup> Ezek azonban elvi okokból és a tételes jog értelmezése alapján sem vehetik át a kölcsönzési szektorra kötendő ágazati megállapodás szerepét.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony keret-jellegére tekintettel a kölcsönbeadónál biztosított kollektív alku nem lehet teljes, ráadásul helyi szinten az üzemi tanácsi választásokon elért eredményhez kötött szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati akadályai is vannak. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazására lényegében nincs mód. A magyar jog – a munkaviszony fennállásán kívül – semmilyen feltételt nem határoz meg ahhoz, hogy egy munkavállalóra a munkáltatójánál hatályos kollektív szerződést alkalmazni lehessen, ezért ezt a jogi helyzetet pusztán a kölcsönzött munkavállalók „kivülállóságával” nem lehet igazolni. Különösen igaz ez azon kölcsönzöttek esetén, akik tartósan állnak ugyanazon kölcsönvevő foglalkoztatásában. Álláspontom szerint egyértelműen egyenlőtlen bánásmódot jelent, hogy egy két hétre felvett munkavállalóra irányadó a kollektív szerződés, de egy két évre kikölcsönzöttre nem. Másfelől, az Mt. megoldása saját belső logikájának is ellentmond, hiszen a ténybeli szempontból hasonló kirendelésnél a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre, pihenőidőre, és – ha a munkavállalóra kedvezőbb – díjazásra vonatkozó rendelkezéseit a kirendelt munkavállalóra is alkalmazni kell.<sup>153</sup> Végül, ha a kölcsönvevő kollektív szerződését nem lehet alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, az a kölcsönvevő munkáltatói jogait is korlátozza. Elveszti ugyanis mindazon jogait, amelyeket egyébként az Mt. szerint csak kollektív szerződés alapján gyakorolhatna. Ezért kívánatos

---

reprezentatívnak kell tekinteni, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja [Mt. 29. § (2) bek.]. A kölcsönzött munkavállalók nem vehetnek részt a kölcsönvevő üzemi tanácsának választásában, sem szavazóként, sem jelöltként. Így az első reprezentatívítási kritérium alkalmazhatatlan. A második kritérium alapján pedig a kölcsönvevő munkavállalóit kell számításba venni, márpedig a kölcsön-munkavállalók nem vele állnak munkaviszonyban.

<sup>149</sup> László 2010 p. 66. Ugyanezt a dilemmát veti fel a német szabályozásnál: Blanpain 1999 p. 30–31.

<sup>150</sup> A helyi szintű kollektív szerződések hatálya a szerződést megkötő munkáltató munkavállalóira terjed ki, közülük pedig azokra is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek [Mt. 36. § (1) és (4) bek.]. Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki [ÁPBtv. 15. § (1) bek.].

<sup>151</sup> Mt. 193/H. (9–14) bek. Ugyanezt a 2008/104/EK irányelv is megköveteli, mivel a kollektív szerződés kötelezően alkalmazandó rendelkezés a kölcsönvevőnél, így az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében a kölcsönzött munkavállalóra is irányadó.

<sup>152</sup> Példa erre a 2005-ben kötött – kiterjesztett hatályú – Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (28., 33.3–33.4., 57.5–57.6. pontok) és az ennek szövegéből sokat merítő Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés.

<sup>153</sup> Mt. 106. § (5) bek.

volna, hogy a jogalkotó kifejezetten rendezze, mely esetekben kell a kölcsönvevő kollektív szerződését a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazni. Kiindulási pont a kirendelésre vonatkozó hasonló szabály lehet, alapul véve azt is, hogy az Mt. alapján mely esetekben minősül a kölcsönvevő munkáltatónak.<sup>154</sup>

---

<sup>154</sup> Egyes álláspontok szerint a munkaidővel kapcsolatos kérdésekben a kölcsönvevő kollektív szerződése a kölcsön-munkavállalóra is irányadó (Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 654., László 2010 p. 61., Suba 2006 p. 840.). Ezt abból a szabályból vezetik le, miszerint a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni [Mt. 193/E. § (3) bek.]. Ez az értelmezés kívánatos eredményre vezetne, de álláspontom szerint nem egyértelmű. A „rendelkezések” kifejezés ugyanis nem kizárólag a kollektív szerződést jelenti, hiszen a munkaidővel kapcsolatos szabályokat a munkáltató széles körben alakíthatja ki egyoldalúan, utasítás adási jogkörében. Az így alkotott szabályzatok is a kölcsönvevő rendelkezésének minősülnek. Nincs szó tehát arról, hogy itt egyértelműen a kollektív szerződés alkalmazhatóságát mondaná ki a törvény. Szűkebb értelmezésben ez a rendelkezés csak a kölcsönvevő egyoldalú munkáltatói aktusaira vonatkozik. Ezt erősíti meg az Mt. kollektív szerződések hatályára vonatkozó 36. §-a is.



# Tartalmi összefoglaló

## Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban

Dolgozatom témája jól körülhatárolható: egy atipikus munkaviszony sajátosságainak elemzésére vállalkozom, különös tekintettel a közösségi jogi és a hazai szabályozásra. Ez az egyetlen jogintézmény azonban számos olyan kérdést rejt magában, amelynek részletes elemzése kitölti egy doktori értekezés kereteit. A kétoldalú munkaviszonyra épülő munkajogban talán egyetlen olyan terület sincs, amelyet ne állítana kihívások elé a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellege, a munkáltatói pozíció megosztottsága. Célom ezeknek a kihívásoknak a feldolgozása, és lehetőség szerint megválaszolása, vagy legalábbis a lehetséges megoldási módok felvázolása volt.

A dolgozatot három nagy tematikus egységre tagoltam. Az I. részben a munkaerő-kölcsönzés környezetének bemutatása és egy terminológiai, történeti alapvetés után külön fejezetet szenteltem a jogintézmény foglalkoztatás-politikai szerepének. A munkaerő-kölcsönzés megítélése az elmúlt évtizedekben jelentősen változott: korlátozandó, visszaszorítandó jelenségből a foglalkoztatást rugalmasító eszközzé vált, amelynek fontos munkaerő-piaci szerepet is tulajdonítanak. Nem volt olyan részterülete kutatásomnak, ahol ne ütköztem volna olyan érvekbe, ellenérvekbe, amelyek a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hatásából indultak ki. A témában publikált változatos tanulmányok, felmérések áttekintéséből azonban azt a következtetést kellett levonnom, hogy a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepét tudományosan alátámasztó – vagy éppen cáfoló – kutatás máig nem született. Ezért mind a közösségi jog, mind a nemzeti szintű szabályozás bemutatása előtt célul tűztem ki annak részletes vizsgálatát, mennyire vehetők kézpénznek a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hasznosságára vonatkozó állítások.

A munkaerő-kölcsönzés hazánkban 2001-ben nyert jogi szabályozást, ám a közösségi jogalkotó már az 1980-as évek elején megkísérelte rendezni ezt az új foglalkoztatási formát. Ezért a téma kutatásához nem mellőzhettem a munkaerő-kölcsönzés közösségi jogi szempontú vizsgálatát (II. rész), amely már a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv elfogadása előtt is hasznos iránymutatásokkal szolgált a nemzeti szintű jogalkotók számára. Az európai integráció mellett amúgy sem korlátozható egy olyan intézmény vizsgálata nemzeti keretek közé, amely egyaránt érinti a munkaerő és a szolgáltatások szabad áramlásának elvét. A munkaerő-kölcsönzés határon átnyúló dimenziójának elemzéséhez rendkívül fontos támpont volt az EB esetjoga. Doktoranduszi képzésem éveit alatt került elfogadásra a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv, amelynek átvételi határideje a dolgozat lezárása után kb. egy évvel jár majd le. Ezért az irányelv elemzésénél az előzmények részletes áttekintését és az elfogadott szöveg értelmezését végezhettem el. Arra viszont csak pár évek múlva adhatunk választ, milyen befolyást gyakorolt az irányelv a nemzeti szintű szabályozásra.

A dolgozat legterjedelmesebb tematikus egysége a nemzeti szintű szabályozást bemutató III. rész. Az egyes fejezetek a munkaerő-kölcsönzés legfontosabb kérdéseit, jellegzetességeit elkülönítve tárgyalják, a következő felépítésben. Először az adott témával kapcsolatos elméleti, elvi megfontolásokat foglalom össze, kitérve más tagállamok szabályozási megoldásaira. E körben utalni kell arra a problémára, hogy a munkaerő-kölcsönzési irányelv átvétele éppen most indukál újabb változásokat, reformokat a kölcsönzés nemzeti szintű szabályozásában, szerte Európában. Ezért nem vállalkozhatok arra, hogy az éppen forrásban lévő tagállami szabályokat részletesen és aktuális állapotukban mutassam be. Ehelyett olyan

mintákat, modelleket emelek ki más tagállamok szabályozásából, amelyek példaként szolgálhatnak a munkaerő-kölcsönzés jelentette munkajogi problémák kezelésére. Ezt követi a hazai szabályozás részletes elemzése, amelyet a jogalkotás számára – nem csak a kölcsönzési irányelv harmonizációjára tekintettel – megfogalmazott javaslatok zárnak.

A III. rész egyes fejezeteiben tehát a munkaerő-kölcsönzés, mint speciális munkaviszony jellegzetességeit vizsgálom. Választ keresek a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredő alapvető dogmatikai kérdésekre, mint a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti kapcsolat minősítése, a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása, vagy a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti polgári jogi jogviszony és a munkajog együtthatása.

A szakirodalomban is gyakran felvetődő, legvitatottabb kérdések mellett megkerülhetetlennek látszott két további téma részletes elemzése, amelyet eddig elkerülni látszott a tudományos érdeklődés. Az egyik ilyen terület a munkaviszony megszűnése és megszüntetése, amely a háromoldalú felépítésből fakadóan számos, a jogintézmény lényegére visszavezethető kérdést vet fel. Ráadásul ez a terület a legerjedelmesebben szabályozott a magyar munkajogban. Mégis – vagy éppen ezért – itt találjuk a legtöbb ellentmondást, a jogintézményt félreértő, felesleges rendelkezést. Kiemelten fontosnak tartom ezért a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnési és megszüntetési szabályainak felülvizsgálata kapcsán kifejtetteket. A másik méltatlanul elhanyagolt terület a kollektív munkajog. A kétoldalú munkaviszonyra felépített szabályrendszert a magyar jogalkotó – ahogy a legtöbb más nemzeti szabályozás – meg sem kísérelte összeegyeztetni a munkaerő-kölcsönzéssel. Okvetlenül szükségesnek tartottam annak bizonyítását, hogy ez a mulasztás nem tartható. Az utolsó fejezetben összefoglalom a munkaerő-kölcsönzés természetével, felépítésével kapcsolatos következtetéseimet, mind a közösségi jog, mind a hazai szabályozás vonatkozásában. Kitérek a kölcsönzési irányelv átvételével kapcsolatos javaslataim ismertetésére is.

## English summary

### Temporary agency work in Hungary and in the European Union

The aim of my thesis is to analyze the legal regulation of temporary agency work both on the European and on the national level. The work comprises three basic parts.

Part I highlights the social and legal environment of agency work, and after an historical overview turns to the employment policy aspects of this atypical employment relationship. The approach towards agency work changed dramatically in the last two decades. From a marginal atypical form of employment which was to be limited and constrained it became a welcomed phenomenon which might contribute to the flexibility of employment and which could have an important role in the well functioning of the labour market. Nearly all aspects of agency work has its connection with such presumptive effects on employment, e. g. the application of the equal pay principle, the transnational hiring out of labour or the temporary nature of assignments. Thus I could not avoid the thorough assessment of the literature and empirical studies on the matter. However, finally I had to conclude that the overall outcome of empirical and theoretical studies on the labour market effect of agency work is all but convincing.

Part II deals with the Community level aspect of agency work. Temporary agency work was first regulated in Hungary in 2001, however Community law's first attempts to regulate it date back to the early eighties. Thus the assessment of Community level regulation was inevitable, which provided useful lessons for national regulation of agency work long before the adoption of directive 2008/104/EC. Given the European Single Market, the analysis of an institution which both has its impact on the market of services and labour could not be limited to the national level anyways. The thesis gives special regard to the Community law rules of transnational agency work, in which the case law of the European Court of Justice is of high importance. The EC directive on agency work was adopted during the years of my PhD studies, and the implementation deadline will expire in a year after my manuscript is completed. So the thesis explores the drafts and debates which led to the final text of the directive in 2008, but the question of what effect it may have on the national level rules yet cannot be clearly foreseen.

The most ample part of the thesis is the third one which deals with the national level regulation. Each chapter is concerned to one specific aspect of agency work, in the following structure. First is the summary of theoretical considerations regarding the given topic, with an oversight to rules of other Member States. As nowadays the agency work directive generates solid changes in the national level regulation throughout Europe, such transforming national rules cannot be presented in details. I rather highlight patterns or models of regulation from other Member States, which might serve as a sample to follow or to avoid in the challenge of regulating agency work. After the theoretical analysis, the chapters turn to the assessment of Hungarian rules. Each chapter concludes with proposals for the future legislation, but not only from the aspect of the harmonization of the new directive.

The special characteristics of agency work analyzed in part III include the questions emerging from the three-way structure of this atypical employment relationship, such as the nature of the relationship of the agency worker and the user company, the division of the employer's rights and duties, or the interaction of labour law and the civil law contract between the agency and the user company. Besides the most debated questions I found inevitable to deal with two other issues which seem to be almost intact in the legal literature. First is the termination of the employment relationship of agency workers, which raises a bunch of questions stemming from the very nature of agency work. Also, this is the topic

which is regulated most thoroughly in Hungarian labour law. Nevertheless, this topic hides the most contradictions and redundant rules which seem to misunderstand the aim of agency work. Thus I found it highly important to set out observations regarding the rules on the termination of agency worker's employment relationship. The other undeservingly neglected issue is collective labour law. The Hungarian legislator – as many other in Europe – did not even attempt to harmonize the rules based on the two sided employment relationship with the three-way nature of agency work. I found it of crucial importance to confirm that such omission cannot be upheld. In the final chapter I summarize the conclusions on the nature and structure of agency work, the Community level rules and the special features of the Hungarian regulation. I also present my suggestions on how the agency work directive can be best adopted to Hungarian labour law.

## Irodalomjegyzék

- Adler, J. Stephen: Expanding the scope of employment law. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Labour Law, Human Rights and Social Justice*. Kluwer Law International, Hague, 2001
- Ahlberg, Kerstin: A Story of a Failure – But Also of Success. The Social Dialogue on Temporary Agency Work and the Subsequent Negotiations between the Member States on the Draft Directive. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- Ahlberg, Kerstin: Germany: “Premature Implementation” of the Draft Directive – In Spite of Resistance in the Council. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008B
- Ahlberg, Kerstin: The New Member States: Regulating a New Phenomenon. In: Burgess, John; Connell, Julia (szerk.): *International perspectives on temporary agency work*. Routledge, 2004
- Ahlberg, Kerstin; Bruun, Niklas: Denmark, Finland and Sweden: Temporary Agency Work Integrated in the Collective Bargaining System. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- Alewell, Dorothea; Bähring, Katrin; Thommes, Kirsten: Institutional Structures of the Flexible Assignment of Personnel between Enterprises. An Economic Comparison of Temporary Agency Work, Interim Management and Consulting. *Management Revue*, Vol. 16. No. 4, 2005
- Amuedo-Dorantes, Catalina; Malo, Miguel A.; Muñoz-Bullón, Fernando: *The Role of Temporary Help Agencies in Facilitating Temp-to-Perm Transitions*. IZA Discussion Paper No. 2177, 2006. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=918721> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Andersson, Pernilla; Wadensjö, Eskil: *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?* IZA Discussion Paper No. 1090, 2004. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=527002> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Antoni, Manfred; Jahn, Elke J.: *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?* IZA Discussion Paper No. 2343, 2006. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=937876> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Araki, Takashi: Characteristics of Regulations on Dispatched Work (Temporary Work) in Japan. *Japan Labor Bulletin*, Vol. 33. No. 8, 1994
- Arrowsmith, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2008
- Arrowsmith, James: *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006
- Autor, David; Houseman, Susan N.: *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low Skilled Workers? Evidence from Random Assignments*. Massachusetts Institute of Technology Department of Economics Working Paper Series 05–26. 2005. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=8384404> – letöltés ideje: 2009. február 25.

- Ágoston László, Hörich Balázs, Petrovics Zoltán: *Esettanulmány a kölcsönmunkaerőről és a munkaerő-kölcsönző cégekről néhány dolgozóval és céggel készült beszélgetés alapján: munkáltató és munkavállaló rugalmas alkalmazkodása*. Kézirat, 2002
- Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010
- Ásványi Zsófia: A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon. In: Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010
- Bajnai Gábor: Három a partner. Kárterítési felelősség a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatában. *Humán Szaldó* 7. évf. 6. szám, 2010
- Banakas, Stathis: Intruding into Contracts between Others – The English Way. In: Boele-Woelki, Katharina; Grosheide, Willem (szerk.): *The Future of European Contract Law. Essays in honour of Ewoud Hondius*. Kluwer Law International, Alphen, 2007
- Bankó Zoltán, Berke Gyula: *A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon*. Kézirat, Pécs, 2009
- Bankó Zoltán, Kiss György: A munkaerő-kölcsönzés. *Cég és jog* 2000. 9. szám
- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata. I–II. kötet*. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006
- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Sziptner Attila: *Javaslatok a Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályainak felülvizsgálatához*. Kézirat, 2005
- Bankó Zoltán: A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésének egyes kérdései a bírói gyakorlatban. *Munkaügyi Szemle*, 53. évf. 1. szám, 2009
- Bankó Zoltán: Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 2001
- Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Phd értekezés, kézirat. Pécs, 2008
- Bankó Zoltán; Bóday Pál; Csaposs Noémi: *A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetekben*. 2009. Lásd: <http://www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaero-kolcsonzes.pdf> – letöltés ideje: 2010. április 27.
- Bárány Nikó: A munkaerő-kölcsönzés az új Mt.-ben: a kölcsönadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló. *Cég és Jog*, 2001. 10. szám
- Bárány Nikó: A munkaközvetítés. *Cég és Jog* 2000. 11–12. szám
- Barnard, Catherine: *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006
- Barrett, Gavin: ‘Shall I Compare Thee To...?’ On Article 141 EC and Lawrence. *Industrial Law Journal*. Vol. 35. No. 1, 2005

- Beale, Hugh; Bishop, W. D., Furmsston, P. Michael: *Contract. Cases and Materials*. Butterworths, London, 1985
- Beck Salamon: Nem vagyunk jogviszonyban. *Jogtudományi Közlöny*, 1966. 1–2. szám
- Benedek Károly: A szerződés megszűnésének egyes esetei. Az elévülés. In: *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomsgazdálkodó Kft., Budapest, 2007
- Bercusson, Brian: Lessons for Transnational Labour Regulation from a Case Study of Temporary Agency Work. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- Bercusson, Brian: *European Labour Law*. Butterworths, London 1996
- Bercusson, Brian; Bruun, Niklas: Free Movement of Services. Temporary Agency Work and the Acquis Communautaire. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- Berke Gyula: Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, II. évfolyam 3. szám, 2009. december
- Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és magyar munkajogban*. Phd értekezés (kézirat), Pécs 2006
- Berke Gyula, Horváth István, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, II. évfolyam 3. szám, 2009. december
- Berki Erzsébet, Dudás Katalin, Farkas Judit: *Munkaerő-kölcsönzés. Egy rugalmas foglalkoztatási forma térnyerése és a szabályozás gyakorlati hatályosulása*. Kézirat, Budapest, 2003
- Bernhard Miksa, Sövényházy Neuhold Ferenc, Bernhard László: *A magánalkalmazotti jogviszony. I-II. kötet*. Orion Irodalmi Vállalat, Budapest, 1938
- Bernhard, Sarah; Wolff, Joachim: *Contracting out placement services in Germany. Is assignment to private providers effective for needy job-seekers?* IAB-Discussion Paper 5/2008. Lásd: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2008/dp0508.pdf> – letöltés ideje: 2009. március 10.
- Biagi, Marco: The 'posted workers' EU directive: from social dumping to social protectionism. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*. Kluwer Law International, Hague 1998
- Biagi, Marco; Treu, Tiziano: Italy's New Law on Promotion of Employment: an Explanation and Summary. *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 19:97, 1997
- Bihary László, Farkas Lilla, Kádár András Kristóf, Kárpáti József: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*. Másság Alapítvány, Budapest, 2006
- Bíró György: *Kötelmi jog. Közös szabályok, szerződés*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2006
- Blanpain, Roger (szerk.): *The Global Labour Market: From Globalization To Flexicurity. (Bulletin of Comparative Labour Relations)*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008



- Blanpain, Roger: *European Labour Law*. Tenth revised edition. Kluwer Law International, 2006
- Blanpain, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 1999
- Blanpain, Roger: *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, Boston, 1993
- Bóday Pál: *A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei.* 2009 Lásd: [www.ohe.hu/dokumentumok/Munkaero\\_kolcsonzes\\_20091120.pdf](http://www.ohe.hu/dokumentumok/Munkaero_kolcsonzes_20091120.pdf) – letöltés ideje: 2010. május 4.
- Borbély Andrea: A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvetervezet vitája. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. OFA Kht., 2004
- Böheim, René; Martina, Zweimüller: *The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: With or Against the Trade Unions?* IZA Discussion Paper No. 4492, 2009. Lásd: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1493868](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1493868) – letöltés ideje: 2010. április 1.
- Branislav Bleha, Domokos Tamás, Mahler Balázs, Kulcsár László, Ruff Tamás, Vukovich Gabriella: *Szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása, ennek okai és jellemzői a magyar-szlovák határmenti régiókban. Kutatási összefoglaló.* 2007. Lásd: [http://www.ofa.hu/index.php?WG\\_NODE=WebPageReader&WG\\_OID=PAGfa9959790d415b838](http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebPageReader&WG_OID=PAGfa9959790d415b838) – letöltés ideje: 2010. szeptember 7.
- Breznay Tibor: A munkaerő-kölcsönzés. In: *Liber Amicorum Studia Ida Hägelmayer dedicata I*. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2005
- Britzl, Gabriele; Schmidt, Marlene: The Institutionalised Participation of Management and Labour in the Legislative Activities of the European Community: A Challenge to the Principle of Democracy under Community Law. *European Law Journal*, Vol. 6. No. 1, 2000
- Brodie, Douglas: The Enterprise and the Borrowed Worker. *Industrial Law Journal*, Vol. 35. No. 1, 2006
- Brodie, Douglas: Employees, Workers and the Self-Employed. *Industrial Law Journal*, Vol. 34. No. 3, 2005
- Brown, Edward: Protecting Agency Workers: Implied Contract or Legislation? *Industrial Law Journal*, Vol. 37. No. 2, 2008
- Campbell, Iain; Watson, Ian; Buchanan, John: Temporary agency work in Australia (Part I.). In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work* Taylor and Francis, 2004
- Carré, Francoise; Joshi, Pamela: Looking for Leverage in a Fluid World: Innovative Responses to Temporary and Contracted Work. In: Carré, Francoise; Ferber, A. Marianne; Golden, Lonnie; Herzenberg, A. Stephen (szerk.): *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Industrial Relations Research Association 2000

- CIETT: *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*. 2000. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. április 1.
- CIETT: *Rationale of Agency Work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report*. 2002. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. március 10.
- CIETT: *The agency work industry around the world. Economic Report*. 2010. Lásd: [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett\\_Economic\\_Report\\_2010.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2010.pdf) – letöltés ideje: 2010. június 21.
- CIETT: *The Agency Work Industry Around the World. Main Statistics*. International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), 2007
- Cobble, Dorothy Sue; Vosko, F. Leah: Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers. In: Carré, Francoise; Ferber, A. Marianne; Golden, Lonnie; Herzenberg, A. Stephen (Eds): *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Industrial Relations Research Association 2000
- Colucci, Michele: Italy. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- Conroy, Pauline; Pierce, Maria: *Temporary agency work: national reports. Ireland*. 2002. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/29/en/1/ef0229en.pdf> – letöltés ideje: 2010. február. 11.
- Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224> – letöltés ideje: 2009. január 15.
- Cooke, Gordon Brian; Zeytinoglu, Isik Urla: Temporary employment. The situation in Canada. In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*. Taylor and Francis, 2004
- Countouris, Nicola; Horton, Rachel: The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise? *Industrial Law Journal*, Vol. 38 No. 3, 2009
- Czuglerné Iványi Judit: Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása a nemzetközi jogban. In: Czucz Ottó, Szabó István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára. Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002
- Cseke Teréz: Munkaerő-kölcsönzés – másképp. *Munkaügyi Szemle*, 2006. 7–8. szám
- Cséffán József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2008
- D'Antona, Massimo: *Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis?* In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*. Oxford University Press, Oxford, 2005
- Däubler, Wolfgang: Posted Workers and Freedom to Supply Services. Directive 96/71/EC and the German Courts. *Industrial Law Journal*, Vol. 27. No. 3, 1998

- Davidov, Guy; Langille, Brian: *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2006
- Davidov, Guy: Who is a Worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34. No. 1, 2005
- Davidov, Guy: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations* Vol. 42 No. 4, 2004
- Davidov, Guy: The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. *University of Toronto Law Journal*. Vol. 52., 2002
- Davies, Anne C. L.: *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University, Cambridge, 2004
- Davies, Paul; Freedland, Mark: *The Disintegration of the Employing Enterprise and its Significance for the Personal Scope of Employment Law*. Kézirat, 2005
- Davies, Paul; Freedland, Mark: *Employees, Workers, and the Autonomy of Labour Law*. 1999, Lásd: <http://ssrn.com/abstract=204348> – letöltés ideje: 2008. március 3.
- Davies, Paul: Posted Workers: Single Market or Protection of National Labour Law Systems? *Common Market Law Review*, Vol. 34., 1997
- Davies, Paul: The Posted Workers Directive and the EC Treaty. *Industrial Law Journal*, Vol. 31. No. 3, 2002
- Deakin, Simon: The Comparative Evolution of The Employment Relationship. In: Davidov, Guy; Langille, Brian (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2006
- Deakin, Simon: The Many Futures of the Contract of Employment In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*. Oxford University Press, Oxford, 2005
- Degliuli, Francesca; Kollmeyer, Christopher: Bringing Gramsci back in: Labor Control in Italy's New Temporary Help Industry. *Work, Employment and Society*. 2007
- Delsen, Lei: *Atypical Employment: an International Perspective. Causes, Consequences and Policy*. Woltersgroep Groningen, 1995
- Denys, Jan: Public and private placement services: an appraisal. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 1999
- Dudás Katalin: Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. In: Rác Réka; Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, Budapest, 2004
- Dudás Katalin: *Munkajogi kodifikáció az új évezred küszöbén (korreferátum)*. 5. Magyar Jogászyűlés, Balatonfüred 2000. 05. 19–21. Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2000
- Eeckhoutte, van Willy: Belgium – Temporary Work Agencies and the Role of the Social Partners. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- Egerszegi Zoltán, Nemeskéri Zsolt: Kitekintés: iskolaszövetkezetek és munkaerő-kölcsönzés. In: Asványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humán erőforrás Kutató és Fejlesztő Közhazsnú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010

- Engels, Chris: Belgium – Putting Workers at the Disposal of a User. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- Eörsi Gyula: *Kötelmi jog. Általános rész. Egységes jegyzet (kézirat)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1979
- Erickcek, George A.; Houseman, Susan N.; Kalleberg, Arne L.: The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial and Labour Relations Review* Vol. 57. No. 1, 2003
- Estélyi Krisztina, Keszegh Béla, Kovács Péter, Mikóczy Ilona: Munkaerőmozgás a magyar-szlovák határ mentén. *Polgári Szemle*. 2. évf. 5. szám, 2006 – Lásd: [http://www.polgariszemle.hu/app/interface.php?view=v\\_article&ID=108&paging=1](http://www.polgariszemle.hu/app/interface.php?view=v_article&ID=108&paging=1) – letöltés ideje: 2010. szeptember 7.
- Eurociett/UNI-Europa: *Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers*. Brussels, 2008. május 28. [http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/press\\_releases/Eurociett\\_Uni-Europa\\_Flexicurity\\_joint\\_declaration\\_PR.pdf](http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/press_releases/Eurociett_Uni-Europa_Flexicurity_joint_declaration_PR.pdf) – letöltés ideje: 2008. október 2.
- Eurociett: *Overview on national restrictions faced by Temporary Work Agencies in the EU Member States*. Kézirat, 2009
- European Agency for Safety and Health at Work: *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund) (2007): *Temporary Agency Work in the European Union*. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.htm> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről*. 2006–2010. Lásd: [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat\\_osszefogl\\_munkaerokolcson\\_tevekeny](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaerokolcson_tevekeny) – letöltés ideje: 2010. augusztus 2.
- Forde, Chris: Temporary Arrangements: the Activities of Employment Agencies in the UK. *Work, Employment and Society*, Vol. 15. No. 3, 2001
- Forde, Chris; Slater, Gary: Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43. No. 2, 2005
- Freedland, Mark: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, New York 2006
- Fredman, Sandra: Reforming Equal Pay Laws. *Industrial Law Journal*, Vol. 37, No. 3, 2008
- Fredman, Sandra: Precarious Norms for Precarious Workers. In: Fudge, Judy; Owens, Rosemary (szerk.): *Precarious Work, Women and the New Economy*. Hart Publishing, 2006
- Funtig Zoltán: *A magán-munkaközvetítői és a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának törvényes lehetőségei Magyarországon*. In: Liber Amicorum – Studia Stephano Kertész dedicata, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2004
- Garancsy Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970

- García-Pérez, J. Ignacio; Muñoz-Bullón, Fernando: Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 67, No. 2, 2005
- Gere Ilona: A munkaerő-kölcsönző cégek szerepe az atipikus foglalkoztatásban. *Munkaügyi Szemle*, 1999. 5. szám
- Gere Ilona: Az atipikus munkaerő iránti igény a munkaerő-kölcsönző cégek tapasztalatai alapján. In: Laky Teréz (et al.): *Az atipikus foglalkoztatási formák. Európai Tükör Műhelytanulmányok*. Integrációs Szakértői Munkacsoport, Budapest, 1997
- Goka, Kazumichi; Sato, Asuka: Agency temporary work and government policy in contemporary Japan. In: Burgess, John; Connell, Julia: *International perspectives on temporary agency work*. Routledge, 2004
- Gonos, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law and Society Review*, Vol. 31. No. 1, 1997
- Gönci Dániel, Horváth Tamás: Ekvivalencia elv vs. munkaerő-kölcsönzés és cafetéria. *Munkaügyi Szemle*, 2008. 2. szám
- Göndör Éva: A Munka Törvénykönyve legfontosabb változásai – megalkotásától napjainkig. *Leviatán*, V. kötet 2007
- Görög Frigyes: A kötelelem ügyleti megszüntetése. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog III. kötet, Kötelmi jog. Általános rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942
- Graham, Ronnie: Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- Grappenhauser, Ferdinand: *A Misconception on Equal Treatment of Temporary Workers* 2003. Lásd: <http://www.euro-ciett.org/index.php?id=91>, – letöltés ideje: 2007. október 9.
- Gray, Anne: Jobseekers and Gatekeepers: the Role of the Private Employment Agency in the Placement of the Unemployed. *Work, Employment & Society*, Vol. 16, No. 4, 2002
- Gyulavári Tamás, Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a Munka Törvénykönyve. *Cég és jog*, 1999. 1. szám
- Gyulavári Tamás: *Az Európai Unió szociális joga*. Phd értekezés, kézirat. Budapest, 2001
- Gyulavári Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006
- Gyulavári Tamás: *Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-term relationship or a temporary employment relationship. Hungarian National Report*. Human European Consultancy, kézirat, 2006B
- Gyulavári Tamás: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények* II. évf. 2. szám, 2009. január
- Gyulavári Tamás: *Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon*. Habilitációs értekezés, kézirat. Budapest, 2010
- Hägelmayr Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979
- Hägelmayr Istvánné: Áthelyezés népgazdasági érdekből. *Jogtudományi Közlöny*, 1964. 7. szám

- Hajdu Ágnes: A munkaerő-kölcsönzés dilemmái, avagy a munkajog és a polgári jog határán. In: *Doktoranduszok Fóruma*. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2002
- Hajdú József: *Az Európai Unió szociális joga, különös tekintettel a szociális biztonsági koordinációra*. JATE Press, Szeged, 2008
- Hajdú József: Models and Methodologies of Temporary Work Agencies (TWA) in Hungary. In: Kapa Mátyás (szerk.): *Studia Iuridica Caroliensia* 2. Budapest, 2007
- Hall, Richard: Temporary agency work in Austraila (Part II.). In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*. Taylor and Francis. 2004
- Harmathy Attila: *Felelősség a közreműködőért*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1974
- Heery, Edmund: Trade Union Response to Agency Labour in Britain. *Industrial Relations Journal*, Vol. 35. No. 5, 2004
- Heinrich, Carolyn J.; Mueser, Peter R.; Troske, Kenneth R.: *Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes*. IZA Discussion Paper No. 584, 2002. Lásd: [http://ssrn.com/abstract\\_id=340321](http://ssrn.com/abstract_id=340321) – letöltés ideje: 2009. március 4.
- Hendrickx, Frank: Belgium – A General Overview. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004
- Hendrickx, Frank: Private Employment Agencies and Privacy. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004B
- Heywood, John S.; Siebert, W. Stanley; Wei, Xiangdong: *Examining the Determinants of Agency Work: Do Family Friendly Practices Play a Role?* IZA Discussion Paper No. 2413, 2006. Lásd: <http://ftp.iza.org/dp2413.pdf> - letöltés ideje: 2008. szeptember 3.
- Horváth István: Munkaerő – kölcsönbe. *Napi Jogász*, 2001. 7. szám
- Horváth István: „Diagnózis és terápia” *Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és hazai helyzetünkre*. Phd. értekezés (kézirat), Budapest, 2006
- Horváth László: *Atypical forms of employment expansion. Experience of the Visegrad countries*. Doctoral School of Earth Sciences, Baranya Megyei Munkaügyi Központ, Pécs, 2005
- Hovánszki Arnold: A tipikus és atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005. 7–8. szám
- Ichino, Andrea; Mealli, Fabrizia; Nannicini, Tommaso: *From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?* IZA Discussion Paper No. 2149, 2006. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=905551> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- ILO: *Freedom of Association in Practice: Lessons Learned. Report of the Director-General Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Office, Genf, 2008

- ILO: *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), 20-21 October 2009.* International Labour Office, Sectoral Activities Programme, Genf, 2009
- Jahn, Elke J.; Ochel, Wolfgang: *Contracting out Temporary Help Services in Germany.* Cesifo Working Paper No. 1580, 2005. Lásd: <http://www.ssrn.com/abstract=854844> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Jeffery, Mark: Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, 'Atypical Work' and Attempts to Regulate It. *Industrial Law Journal*, Vol. 27, No. 3, 1998
- Jeffery, Mark: The Commission Proposals on 'Atypical Work': Back to the Drawing-Board... Again. *Industrial Law Journal*, Vol. 24, No. 3, 1995
- Jones, L. Emma: Temporary Agency Labour: Back to Square One?, *Industrial Law Journal*, Vol. 31., No. 2, 2002
- Kahn-Freund, Otto: *Kahn-Freund's Labour and the Law.* (szerk.: Davies, Paul; Freedland, Mark) Stevens&Sons, London 1983
- Kahn-Freund, Otto: *Labour and the Law.* Stevens&Sons, London 1977
- Kártyás Gábor; Takács Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 4. évf. 10. szám, 2008. október
- Kártyás Gábor: A kölcsönbe vett lojalitás. *Munkaügyi Szemle*, 2010. 2. szám
- Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés néhány hazai gyakorlati tapasztalata. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, IV. évfolyam 5. szám, 2008. május
- Kártyás Gábor: Irányelvtervezet a munkaerő-kölcsönzésről. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 2008B. április
- Kártyás Gábor: Átmeneti foglalkoztatás tartósan. A munkaerő-kölcsönzés alkotmányos vizsgálatának tapasztalatai. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, II. évfolyam 3. szám, 2009. december
- Kecskés László: *EU-jog és jogharmonizáció.* (Bővített, második kiadás.) HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2005
- Kenderes György; Bányai Krisztina: A munkajogi és polgári jogi kérdések és ellenmondások a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében. *Munkaügyi Szemle* 2002. 7–8. szám
- Kenderes György; Bányai Krisztina: A munkavégzési jogviszonyok hatályosulása – legitim-illetémi jelenségek a foglalkoztatás körében. In: *Liber Amicorum – Studia Stephano Kertész dedicata*, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2004
- Kenderes György: A munkajogviszony kényszerű létrejvetelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében. *Munkaügyi Szemle*, 2006. 6. szám
- Kenderes György: *A munkaviszony, ezen belül különösen a munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, valamint megoldásának alternatívái.* Phd értekezés, Miskolc, 2006B
- Kenderes György; Prugberger Tamás: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszaki elméleti és gyakorlati problémáihoz. *Magyar Jog* 2007. 1. szám



- Kirkpatrick, Ian; Hoque, Kim: A retreat from permanent employment? Accounting for the rise of professional agency work in UK public services. *Work, Employment & Society*. Vol. 20. No. 4, 2006
- Kiss György: *A munkaerő-kölcsönzés szabályai az EU tagállamaiban*. Kézirat. Budapest, 1999
- Kiss György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2004
- Kiss Sándor: A munkaerő-kölcsönzésre szereplőire vonatkozó társadalombiztosítási előírások. *Cég és Jog*, 2001. 11. szám
- Klare, Karl: *The Horizons of Transformative Labour and Employment Law* In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*. Oxford University Press, Oxford, 2005
- Kountouros, Haris: The UK: responding to the Need for Protection in a System Preoccupied with Flexibility. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- Kovács Géza: Tisztességtelen közvetítők – a munkaerő-piac új szereplői. *Belügyi Szemle* 2001. 4–5. szám
- Kötz, Hein; Flessner, Axel: *European Contract Law. Volume One*. Caledron Press, Oxford, 1997
- Kun Attila: A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések. 2. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2006. 5. szám
- Kun Attila: Posting of workers in the EU with special regard to temporary agency work in Hungary. In: Kapa Mátyás (szerk.): *Studia Iuridica Caroliensia I*. Budapest, 2006B
- Kvasnicka, Michael: *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* 2005. Lásd: <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-31/PDF/31.pdf> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Ladó Mária, Virág Edit: Még egyszer az EU foglalkoztatáspolitikájáról, a Wim Kok Jelentés, I-II. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2004. 3–4. szám
- Lando, Ole; Beale, Hugh (szerk.): *Principles of European Contract Law. Parts I–II*. Kluwer Law International, The Hague, 2000
- Lando, Ole; Beale, Hugh (szerk.): *Principles of European Contract Law. Part III*. Kluwer Law International, The Hague, 2000B
- Langille, Brian: Labour Law's Back Pages. In: Davidov, Guy; Langille, Brian: *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2006
- László Gyula: A munkaerő-kölcsönzés fogalma és általános jellemzése. In: Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humán erőforrás Kutató és Fejlesztő Közhatal Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010
- Legfőbb Ügyészség: *Összefoglaló jelentés: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó gyakorlat törvényességi vizsgálatának utóvizsgálata a megyei (fővárosi) munkaügyi központoknál és a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó gazdasági társaságoknál*. Kézirat, Budapest 2010



- Lehoczkyné Kollonay Csilla: *A magyar munkajog I–II.* Vincze Kiadó, Budapest, 2001
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Alkotmányos alapjogok a munkajogi szabályozásban. In: Czucz Ottó, Szabó István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára. Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról. „Amerikanizálódás kontra „európaizálás”. In: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára.* Acta Jur. et Pol. Szeged, 2004
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: Jakab András, Takács Péter (szerk.): *A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990-2005. Jog, rendszerváltás, EU csatlakozás. II. kötet.* Gondolat – ELTE ÁJK, Budapest, 2007
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: A szerződési szabadság kérdései az ezredforduló munkajogában. In: *Liber Amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére.* ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2007B
- Llorente Sánchez, David: Explaining union membership of temporary workers in Spain: the role of local representatives and workers’ participative potential. *Industrial Relations Journal*, Vol. 38. No. 1, 2007
- Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974
- Lundy, Catherine; Roberts, Karen; Becker, Douglas: Union Responses to the Challenges of Contingent Work Arrangements. In: Gleason, Sandra (ed.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe.* East Lansing: Michigan State University Press, 2003
- MacKenzie, Robert: *Why Would Contingent Workers Join a Trade Union? Union Responses to Restructuring and the Organisation of Contingent Workers in the Irish Telecommunications Sector.* University of Leeds CERIC Working Paper no. 2, 2008. szeptember
- Mangam, John: *Workers Without Traditional Employment – An International Study of Non-Standard Work.* Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2000
- McKay Sonia: Employer Motivations for Using Agency Labour. Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the TUC Commission on Vulnerable Employment. *Industrial Law Journal*, Vol. 37. No. 3, 2008
- Michon, François: Temporary Agency Work in Europe. In: Gleason, Sandra E. (szerk.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe.* W. E. Upjohn Institute, 2006
- Michon, Francois; Ramaux, Christophe: Temporary Employment in France: A Decade Statement. *Labour*, Vol. 7. No. 3, 1993
- Miholics Tivadar: Fontos fejlemények a munkajog intézményi világában. In: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára.* Acta Jur. et Pol. Szeged, 2004
- Mitlacher, Lars W.: Temporary Agency Work, the Changing Employment Relationship and its Impact on Human Resource Management. *Management Revue*, Vol. 16. No. 3, 2005

- Mitlacher, Lars W.; Burgess, John: Temporary Agency Work in Germany and Australia: Contrasting Regulatory Regimes and Policy Challenges. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2007. ősz
- Morris, Gillian: England. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004
- Murray, Jill: Normalising Temporary Work. The Proposed Directive on Temporary Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 28, No. 3, 1999
- Nacsa Beáta: Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. In: Laky Teréz (et alt.): *Az atipikus foglalkoztatási formák. Európai Tükör Műhelytanulmányok*. Integrációs Szakértői Munkacsoport, Budapest, 1997
- Nagy Éva: Az európai szerződési jog egységesítésének problémái. In: Nemessányi Zoltán (szerk.): *Tanulmányok az európai magánjog köréből*. Pécs, 2004
- Nagy László: A munkaerőpiac flexibilitása és a munkát végzők munkajogi védelme. In: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Veres József egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Jur. et Pol. Szeged, 1999
- Nakayama, Junko; Samorodov, Alexander: *Public and Private Employment Services: From Co-existence to Co-operation*. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary agency work and the information society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004
- Nesheim, Torstein: *Challenging conventional wisdom on atypical work: why firms use external work arrangements in core value-creation areas*. SNF Working Paper No. 31/02, 2002. Lásd: bora.nhh.no/bitstream/2330/873/1/A31\_02.pdf – letöltés ideje: 2011. június 11.
- Nesheim, Torstein; Kalleberg, L. Arne; Olsen, M. Karen: *Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries*. SNF Working Paper No. 02/05, 2005. Lásd: bora.nhh.no/bitstream/2330/130/1/A02\_05.pdf – letöltés ideje: 2011. június 11.
- Neugart, Michael; Storrie, Donald: *Temporary work agencies and equilibrium unemployment*. Program for the Study of Germany and Europe Working Paper No. 02. 6, 2002. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=339221> – letöltés ideje: 2008. május 26.
- Neumann László és Nacsa Beáta: *A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira*. Kutatási Zárójelentés. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003 – Lásd: [www.ofa.hu/index.php?WG\\_NODE=WebIntRedirect&WG\\_OID=DSDf109ae5fe456d023d](http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf109ae5fe456d023d) – letöltés ideje: 2007. szeptember 3.
- Neumann László: Kutatói kérdések a munkaerő-kölcsönzésről. *Munkaügyi Szemle*, 53. évf. 1. szám, 2009
- Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel: Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, Vol. 37. No. 1, 2006
- Nyström, Birgitta: Sweden. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004

- Nyström, Birgitta: The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 23, No. 173, 2001
- OMMF: *Tájékoztató a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzési eredményeiről. 2007–2009.* Kézirat, 2010
- Papp István: A munkaerő-kölcsönzés munkaügyi ellenőrzése. *Cég és Jog*, 2002. 5. szám
- Páva Hanna, Lantos Géza: Munkahelyi egészség- és biztonságvédelem. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója.* OFA Kht., 2004.
- Peck, Jamie; Theodore, Nik: Cycles of contingency. The temporary staffing industry and labour market adjustment in the U.S. In: Burgess, John; Connell, Julia (szerk.): *International perspectives on temporary agency work.* Routledge, 2004
- Phan, Thuy: ILO convention on private employment agencies (No. 181). In: Blanpain, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997.* (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 1999
- Prugberger Tamás; Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunka tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 4. évfolyam 2. szám, 2009
- Prugberger Tamás, Fabók András, Tóth Hilda: *Tematikus szám az Mt. módosításáról.* Napi Jogász 2001. 5. szám
- Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (tanulmánygyűjtemény).* Competitio könyvek 5., Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006
- Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2002
- Radnay József: *Munkajog.* Szent István Társulat, Budapest, 2000.
- Radnay József: A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései. In: *Ünnepi tanulmányok Bánrévy Gábor 75. születésnapjára.* Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2004
- Radnay József: Az üzemi okból történő létszámcsoökkentés és a munkaerő-kölcsönzés összefüggései a német és a magyar jogban. *Gazdaság és Jog*, 2009. 9. szám
- Rasmussen, Erling; Lind, Jens; Visser, Jelle: Agencies, agency workers and atypical employment in New Zealand. In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*, Taylor and Francis, 2004
- Ratti, Luca: Agency Work and the Idea of Dual Employmentship: a Comparative Perspective. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. Vol. 30., 2009.
- Rácz Zoltán: A polgári törvénykönyv tervezetének munkajogot érintő kérdései. *Publicationes Universitatis Miskolcensis (Tomus XXVI/2.)*, Miskolc University Press, Miskolc, 2008
- Reich, Norbert: Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union: The Laval and Viking Cases before the European Court of Justice. *German Law Journal*, Vol. 9 No. 2, 2008
- Répáczki Rita: A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei. *Munkaügyi Szemle*, 53. évf. 1. szám, 2009

- Reynold, Frederic: Negligent Agency Workers: Can There Be Vicarious Liability? *Industrial Law Journal*, Vol. 34. No. 3, 2005
- Reynold, Frederic: The Status of Agency Workers: A Question of Legal Principle. *Industrial Law Journal*, Vol. 35. No. 3, 2006
- Rimányiné Somogyi Szilvia: Munkaerő-kölcsönzés a Győr-Moson-Sopron Megyei Munkaügyi Központban. *Munkaügyi Szemle* 2003. július-augusztus
- Rodríguez, Miguel C.; Royo, Pinero: Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)*. Kluwer Law International, 2004
- Rodríguez, Ricardo; Miranda, José María; Paris, Jean Jacques: *Setting up a European Observatory on cross-border activities within temporary agency work*. Labour Asociados S.L.L., Uni-Europa és Euro-Ciett; 2010. Lásd: [http://www.uniglobalunion.org/apps/portal.nsf/pages/taw\\_social\\_crossEn](http://www.uniglobalunion.org/apps/portal.nsf/pages/taw_social_crossEn) - letöltés ideje: 2010. szeptember 7.
- Rojot, Jacques: Outplacement. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997. (Bulletin of Comparative Labour Relations)*. Kluwer Law International, 1999
- Román László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. University Kiadó, Pécs, 1998
- Román László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet*. University Kiadó, Pécs, 1996
- Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972
- Royo, Miguel Rodríguez-Piñero és Contreras, Ricardo Rodríguez: *Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work: Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. Final Report*. Labour Asociados S.L.L., 2006
- Schiek, Dagmar: Agency Work – from Marginalisation towards Acceptance? Agency work in EU Social and Employment Policy and the “implementation” of the draft Directive on Agency work into German law. *German Law Journal*, Vol. 05. No. 10, 2004
- Schmidt, Stephanie; Thommes, Kirsten: Incentives to Invest in the Human Capital of Temporary Agency Worker. *German Journal of Human Resource Research*, Vol. 21, No. 3, 2007
- Schoukens, Paul: *Introduction to Social Security Co-Ordination in the EU*. Oktatási célra készült kézirat, 2004. Lásd: <http://kolla.oru.se/oru-upload/Institutioner/BeteendeSocialR%C3%A4ttsvetenskap/Dokument/Rattsvetenskap/Juriskandidatprogr/Paul%20Schoukens.pdf> – letöltés ideje: 2010. január 11.
- Schüren, Peter: Employee Leasing in Germany: The Hiring out of an Employee as a Temporary Worker. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 23:67, 2005
- Sciarra, Silvana: EU Commission Green Paper ‘Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century’. *Industrial Law Journal*, Vol. 36, No. 3, 2007
- Sciarra, Silvana: *The Evolution of Labour Law (1992-2003) Volume 1, General Report*. European Commission, Luxembourg, 2005

- Servais, Jean-Michel: Labour and Employment Agencies: Public or Private Management? In: Bellace, J.R.; Rood, M.G. (szerk.): *Labour Law at the Crossroads: Changing Employment Relationships. Studies in honour of Benjamin Aaron*. Kluwer Law International, 1997
- Shire, Karen, Jaarsveld, Danielle van: The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies: Germany, Japan and the Netherlands. *Industry Studies, Annual Conference* 2008. Lásd: [http://web.mit.edu/is08/pdf/shire\\_vanJaarsveld.pdf](http://web.mit.edu/is08/pdf/shire_vanJaarsveld.pdf) – letöltés ideje: 2008. október 15.
- Sjödin, Erik: The Restricting Labour Market. A Developmental Study of the Case Law on the Interface Between Free Movement and Posting of Workers. *FORMULA Working Paper* No. 6, 2009
- Smith-Vidal, Sabine: France. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)*. Kluwer Law International, 2004
- Spermann, Alexander: Do Temporary Agencies Have Incentives to Invest in Human Capital of their Flexworkers? *German Journal of Human Resource Research*, Vol. 22, No. 1, 2008
- Stanworth, Celia; Druker, Janet: Temporary agency labour in the UK. In: Connell, John; Burgess, Julia (szerk.), *International Perspectives on Temporary Agency Work*. Taylor and Francis, 2004
- Steele, Iain: Tracing the Single Source: Choice of Comparators in Equal Pay Claims. *Industrial Law Journal*. Vol. 34. No. 4, 2005
- Stone, V. W. Katherine: Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*. Vol. 27. No. 2, 2006
- Storme, E Matthias: The Structure of the Law on Multiparty-Situations in the 2009 Draft Common Frame of Reference. *European Review of Private Law*, Vol. 17. No. 4., 2009
- Storrie, Donald: *Temporary Agency Work in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002
- Suba Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006
- Szabó Katalin és Négyesi Áron: Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. *Közgazdasági Szemle*, 51. évf. 1. szám, 2004
- Szentmihályi Márta: *Munkaerő kölcsönzés nonprofit alapon*. 2005, Lásd: [http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks\\_no=173](http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks_no=173) – letöltés ideje: 2010. november 3.
- Szladits Károly: *A magyar magánjog vázlata. Második rész*. Negyedik, átdolgozott kiadás. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1935
- Szűcs Péter: A munkaviszony megszüntetése. In: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006
- Takács Gábor: Mit tehet a kölcsönbeadó, ha a kölcsönvevő visszaküldi a munkavállalót? Avagy mennyire is rugalmas a munkaerő-kölcsönzés? *Humán Szaldó*, 2010. március
- Tamás Lajos: A kötelek (szerződés) szerkezeti sajátosságai, a többalányú kötelek fajai. *Jogtudományi Közlöny*, 1990. 4. szám

- Traversa, Enrico: *The role played by the Court of Justice of the European Community at opening up the market for private employment agencies*. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 1999
- Ujlaki Miklós: Bérlet. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. kötet, Kötelmi jog. Különös rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942
- Vékás Lajos (szerk.): *Szakértői javaslat az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez*. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2008
- Vigneau, Christophe: France: Another Approach to Flexicurity. In: Ahlberg et alt. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing, 2008
- Vigneau, Christophe: Temporary Agency Work in France. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 23:45, 2001
- Világhy Miklós, Eörsi Gyula: *Magyar polgári jog. II. kötet*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1965
- Villányi László: A harmadik személy javára kötött szerződés. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog III. kötet, Kötelmi jog. Általános rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942
- Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942
- Visser, Dieuwke; Plessen, Willem; Jacobs, Antoine: The Netherlands. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- Waas, Bernd: Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2003 ősz
- Waldmann Gábor: A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok változása. *Munkaügyi Szemle*, 2007. július-augusztus
- Wallach, Shelley: Temporary? Agency Workes in Israel. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2008. ősz
- Weiss, Manfred: Germany. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- Wroblewski, A; Wallace, C.: *Temporary agency work – Austria*. 2002. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0222.htm> – letöltés ideje: 2009. 05. 25.
- Wynn, Michael; Leighton, Patricia: Will the Real Employer Please Stand Up? Client Companies and the Employment Status of the Temporary Agency Worker. *Industrial Law Journal*, Vol. 35. No. 3, 2006
- Zappala, Loredana: Italy: From Prohibition to Introduction of Temporary Agency Work as a Measure to Promote Employment. In: Ahlberg et alt. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008

- Zappala, Loredana: Legislative and Judicial Approaches to Temporary Agency Work in EU Law – An Historical Overview. In: Ahlberg et alt. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008B
- Zappala, Loredana: The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement? *Industrial Law Journal*, Vol. 32., No. 4, 2003
- Zijl, Marloes; van den Berg, Gerard J.; Heyma, Arjan: *Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work*. IZA Discussion Paper No. 1241, 2004. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=575083> – letöltés ideje: 2009. március 3.

## 1. sz. függelék

### Az Európai Bíróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga

C-397/10. Bizottság vs. Belgium eset	Elbírálás alatt: a Bizottság vitatja, hogy a szolgáltatások szabad áramlásával összeegyeztethetők lennének a munkaerő-kölcsönző ügynökségekkel szemben megkövetelt alábbi nemzeti szabályok: a vállalkozás tevékenységi körében a munkaerő-kölcsönzés kizárólagossága; különleges jogi forma és 30.987 eurót kitevő minimális tőke.
C-307/09. Vicoplus eset	Elbírálás alatt: megkövetelhető-e a munkaerő-kölcsönzés keretében más tagállamba kiküldött munkavállaló foglalkoztatásához munkavállalási engedély?
C-386/09. Briot eset	A transzfer irányelv alkalmazhatósága az átadónál foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókra.
C-298/09. Rani eset	A más tagállamban letelepedett kölcsönbeadótól belföldi székhelyet megkövetelő szabály a szolgáltatások szabad áramlását korlátozó, tilos előírásnak minősül.
C-458/05. Jouini eset	A transzfer irányelv alkalmazhatósága munkaerő-kölcsönzés esetén, az „üzletrész” fogalmának értelmezése kölcsönbeadó munkáltatóknál.
C-434/05. Horizont College eset	Egy főiskolai tanár visszatérő átengedése két oktatási intézmény között, ideiglenesen, mely feltételekkel minősülhet olyan, az oktatáshoz „szorosan kapcsolódó” tevékenységnek, amely mint ilyen mentes a hozzáadottérték-adó alól.
C-490/04. Bizottság vs. Németország eset	A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó nemzeti szabályok megengedhetősége.
C-256/01. Allonby eset	Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve (Szerződés 141. cikk) nem alkalmazható a kölcsönvő közvetlenül alkalmazott és a hozzá kikölcsönzött munkavállalói között. A különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérének összehasonlításához az szükséges, hogy a bérkülönbség egyetlen forrásból ( <i>single source</i> ) eredjen.
C-279/00. Bizottság vs. Olaszország eset	A más tagállamban letelepedett kölcsönbeadótól nem lehet belföldi székhelyet megkövetelni, illetve azt, hogy a kötelező vagyoni letétet belföldi pénzintézetnél helyezze el.
C-493/99. Bizottság vs. Németország eset	A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó nemzeti szabályok megengedhetősége.
C-202/97. Fitzwilliam eset	A más tagállamba kikölcsönzött munkavállaló akkor nem kerül a kölcsönvő székhelye (a munkavégzés helye) szerinti tagállam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alá, ha a kikölcsönzés ideje nem haladja meg a jogszabályi maximumot, és a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban érdemi tevékenységet végez.
C-55/96. Job-Centre eset	A versenyjoggal ellentétes, ha a munkaerő-piaci közvetítés-jellegű szolgáltatásokat – köztük a munkaerő-kölcsönzést – kizárólag egy állami hatóság végezheti.
C-232/84. Tordeur eset	A kölcsönvő mögöttes felelősségét kimondó nemzeti szabály alkalmazhatósága egy közösségi intézmény, mint kölcsönvő esetén.



C-279/80. Webb eset	A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül, a megengedhető korlátozások köre.
Case 35-70. Manpower eset	A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló utáni társadalombiztosítási kötelezettségekről (melyik fél minősül munkáltatónak).

## 2. sz. függelék

### A Legfelsőbb Bíróság munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjoga

BH2010. 21	A kölcsönvevőnél súlyosan gondatlan magatartással jelentős kár okozása a munkáltató rendkívüli felmondását megalapozhatja [Mt. 193/J. § (2) bek., 193/K. § (3) bek.].
Mfv.I.10.401/2009/3.	A hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalót külföldi foglalkoztatási helyén súlyos munkavédelmi szabályszegést követett el, amely miatt a „további foglalkoztatására nem volt szükség, ezért hazaküldték”. A munkáltató a további foglalkoztatást munkaerő-kölcsönzés keretében kívánta biztosítani, de az ehhez szükséges „munkaszervezés módosítást” a munkavállaló nem fogadta el, a munkaviszonya rendezése körében az együttműködési kötelezettséget sértő magatartást tanúsított. Az erre alapozott munkáltatói rendes felmondás jogszerű volt [Mt. 89. § (3) bek.].
Mfv.I.11.139/2009/3.	Közvetlenül alkalmazott munkavállaló kölcsönzöttre cserélése, mint az átszervezésre alapított munkáltatói rendes felmondás indoka [Mt. 89. § (3) bek.].
Mfv.I.10.902/2009/3.	A munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén az 1-6 havi átlagkereset, mint átalány kártérítés mellett – akárcsak az általános szabályok esetén – a munkavállaló az egyéb (akár nem vagyoni) károk megtérítését is igényelheti [Mt. 193/M. § (3) bek.].
BH2008. 99	A munkahely-megőrzési támogatásra olyan munkáltató jogosult, aki a saját tevékenységében foglalkoztatja a munkavállalóit [6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 18/A. §].
Mfv.I.10.349/2008/2.	Nem állnak fenn a (rendhagyó) kirendelés törvényi feltételei, ha a munkáltató a munkaviszonyokat a foglalkoztatás átengedésének szándékával létesítette, az átengedésért a foglalkoztatótól ellenértékben részesült; ezért az munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet (Mt. 106. §, 193/C. §).
Mfv. I.10.974/2008/4.	A kölcsönbeadó jogosult a munkavállalókat a kölcsönvevők igényei szerint egyik munkahelyről a másikra áthelyezni. A felek általános együttműködési kötelezettségéből fakadóan azonban a kölcsönbeadónak még a munkaszervezés megkötése előtt tájékoztatnia kell a munkavállalókat arról, hogy a kölcsönbeadó működése mely földrajzi területre terjed ki. Ha ilyen tájékoztatás nem történt, és a munkavállalókat váratlanul éri a korábbi munkahelytől távoli foglalkoztatás, melynek pontos körülményeit – még a végzendő munkák jellegét sem – közölte velük a kölcsönbeadó, e munkavégzés megtagadására alapozott felmondás jogellenes lehet [Mt. 3. § (1) bek., 193/J. § (3) bek., 193/H. § (3) bek.].

BH2007. 96	A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képeség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti [Mt. 107. § c) pont, 193/J. §, 193/P. §].
EBH2007. 1641	A munkaerő továbbkölsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölsönzésre szöloán kötött munkaszerződésben nem a kölsönneveő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történt [Mt. 193/C. § c) pont, 193/D. § (5) bek.].
EBH2007. 1635	Ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja munkaerő-kölsönzés esetén sem [Mt. 107. §, 193/J. § (3) bek. b) pont].
Mfv.II.10.156/2007/2.	Nem iskolaszövetkezeti munkának, hanem munkaerő-kölsönzésnek minősülhet, ha a munkavállalók rendszeresen és folyamatosan a megrendelőnél irányadó munkarend szerint dolgoznak, a munka irányítását ez utóbbi munkáltató üzletvezetője látja el, a két munkáltató megállapodásából pedig kitűnik, hogy a szövetkezet nem konkrét feladat ellátását, hanem a munkavállalók biztosítását, átengedését vállalta ellenérték fejében (Mt. 193/C. §).
Mfv.I.10.035/2007/4.	A felmondás alapjául szolgáló, a „kölsönbeadó működésével összefüggő okot” nem lehet kiterjesztően értelmezni a kölsönbeadó cég működésére is. Azaz nem minősül a kölsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölsönbeadó nem igényel újabb, vagy további munkaerőt. Erre hivatkozással csak a 193/J. § (3) bekezdés c) pont alapján, csak 30 nap elteltével lehet megszüntetni a munkaviszonyt [Mt. 193/J. § (3) bek.].
EBH2006. 1538	A keresőképtelenség a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg. A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képeség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni, Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti [Mt. 107. § (1) bek. c) pont, 193/J. § (3) bek. b) pont, 193/P. § (1) bek.].

EBH2006. 1447	Munkaerő-kölcsönzés esetén a külföldi munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályok betartása a munkaügyi ellenőrzés keretében a munkavállalóval munkaszerződést kötő, kölcsönbeadó munkáltatónál ellenőrizhető, a kölcsönvevő munkáltatónál nem [Met. 3. § (1) bek. <i>i</i> ) pont, (3) bek.].
EBH2005. 1247	A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő munkáltató nem kölcsönözheti tovább más munkáltatónak a munkavállalót (Mt. 193/C. §).